

**PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN TERHADAP PRESTASI  
KERJA PEGAWAI DINAS PENDAPATAN PENGELOLAAN  
KEUANGAN DAN ASET KABUPATEN KULON PROGO**

**TUGAS AKHIR**

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta  
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh  
Gelar Profesi Ahli Madya



Oleh:  
**Novi Susilowati**  
**11409134023**

**PROGRAM STUDI AKUNTASI DIPLOMA III**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA**

**2014**

## **HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR**

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Novi Susilowati

NIM : 11409134023

Program Studi : Akuntansi DIII

Judul Tugas Akhir : PENGARUH MOTIVASI DAN  
PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA  
PEGAWAI DINAS PENDAPATAN  
PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET  
KABUPATEN KULON PROGO.

Menyatakan bahwa karya ilmiah ini merupakan hasil kerja sendiri dan sepanjang pengetahuan saya tidak berisi materi yang dipublikasikan atau dipergunakan sebagai persyaratan penyelesaian studi diperguruan tinggi oleh orang lain kecuali pada bagian-bagian tertentu yang saya ambil sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim. Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Yogyakarta, 28 Mei 2014

Yang menyatakan,



(Novi susilowati)

**PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN TERHADAP PRESTASI  
KERJA PEGAWAI DINAS PENDAPATAN PENGELOLAAN  
KEUANGAN DAN ASET KABUPATEN KULON PROGO**

**TUGAS AKHIR**

Telah disetujui dan disahkan

Pada tanggal 28 Mei...2014

Untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Tugas Akhir

Program Studi Akuntansi Diploma III Fakultas Ekonomi

Universitas Negeri Yogyakarta

Disetujui

Ketua Program Studi

Akuntansi D III



Amanita Novi Yushita, M.Si

NIP. 197708102006042002

Dosen Pembimbing



Dra. Sukanti, M.Pd

NIP. 195401011979032001

Disahkan Oleh

Ketua Pengelola

Universitas Negeri Yogyakarta

Kampus Wates



Bambang Saptono, M.Si

NIP. 196107231988031001

TUGAS AKHIR



**PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN TERHADAP PRESTASI  
KERJA PEGAWAI DINAS PENDAPATAN PENGELOLAAN KEUANGAN  
DAN ASET KABUPATEN KULON PROGO**

Disusun Oleh:  
Novi Susilowati  
11409134023

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Tugas Akhir Program Studi  
Akuntansi D III

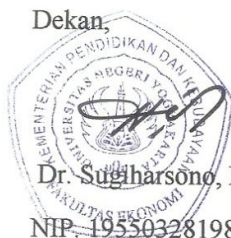
Fakultas Ekonomi – Universitas Negeri Yogyakarta  
Pada tanggal 11 Juni 2014 dan telah memenuhi  
syarat guna memperoleh gelar Ahli Madya

Susunan Tim Penguji

	Nama Lengkap	Tanda Tangan
Ketua merangkap anggota	Dra. Sumarsih, M.Pd	
Sekretaris merangkap anggota	Dra. Sukanti, M.Pd	

Yogyakarta, 26 Juni 2014

Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Yogyakarta  
Dekan,



Dr. Sugiharsono, M. Si.

NIP. 195503281983031002

Universitas Negeri Yogyakarta  
Kampus Wates  
Ketua Pengelola,



Bambang Saptono, M. Si.

NIP. 196107231988031001

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**


### ***MOTTO***


*"Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman diantaramu dan orang-orang yang berilmu pengetahuan beberapa derajat". (Q.s. Al Mujadalah: 11)*

*"Bekerjalah untuk (kepentingan) duniamu seolah-olah engkau akan hidup selamanya dan beribadallah untuk kepentingan akhiratmu seolah-olah engkau mati besok pagi". (Hadist Nabi)*

### ***PERSEMBAHAN***

*Karya ini ku persembahkan kepada:*

 *Ayah dan Ibu tercinta, sebagai wujud rasa hormat dan bakti ananda atas tulus doa dan kasih sayang yang engkau berikan.*

 *Kakak-kakakku yang senantiasa memberi motivasi dalam setiap langkahku.*

## ABSTRAK

### **PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DINAS PENDAPATAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET KABUPATEN KULON PROGO**

Oleh:

Novi Susilowati  
11409134023

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo, (2) Pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo, (3) Pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo.

Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 25 orang pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumentasi dan kuisioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi dan analisis korelasi.

Hasil penelitian menunjukkan: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo ditunjukkan dengan hasil persamaan regresi  $Y = 17,576 + 0,429X$ , (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo ditunjukkan dengan hasil persamaan regresi  $Y = 15,934 + 0,536X$ , (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo ditunjukkan dengan persamaan regresi ganda yaitu  $Y = 9,490 + 0,277X_1 + 0,400X_2$ .

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur dipanjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan ridho dan karuniaNya, sehingga tugas ini dapat terselesaikan. Tugas akhir yang berjudul: “Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo” dimaksudkan untuk memenuhi sebagian syarat penyelesaian studi Akuntansi DIII Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta guna memperoleh gelar Ahli Madya (A.Md.).

Terselesaikannya tugas akhir ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan dan arahan berbagai pihak. Oleh karena itu sudah sepantasnya dalam kesempatan ini penyusun mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Rochmat Wahab, M.A., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Bambang Saptono, M.Si., Ketua Pengelola Universitas Negeri Yogyakarta Kampus Wates.
4. Amanita Novi Yushita, M.Si., Ketua Program Studi Akuntansi DIII Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
5. Drs. Rudiyatno, MM., Kepala Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo yang telah memberikan izin penelitian.

6. Dra. Sukanti, M.Pd., Dosen Pembimbing yang dengan sabar meluangkan waktu dan pemikiran untuk memberikan bimbingan dan pengarahan selama penyusunan tugas akhir.
7. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu selama penyusunan tugas akhir.

Penyusun menyadari sepenuhnya bahwa tugas akhir ini jauh dari sempurna. Oleh karena itu kritik dan saran selalu diharapkan demi perbaikan lebih lanjut.

Yogyakarta, 28 Mei 2014

Penyusun



(Novi Susilowati)



## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERNYATAAN .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
ABSTRAK .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR LAMPIRAN .....	xii
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	3
C. Pembatasan Masalah .....	4
D. Rumusan Masalah .....	4

E. Tujuan Penelitian.....	5
F. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA .....	7
A. Deskripsi Teori.....	7
B. Kerangka Berfikir .....	17
C. Hipotesis .....	21
BAB III METODE PENELITIAN .....	22
A. Jenis Penelitian .....	22
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	22
C. Populasi .....	22
D. Definisi Operasional Variabel.....	23
E. Teknik Pengumpulan Data .....	24
F. Instrumen Penelitian.....	24
G. Teknik Analisis Data .....	25
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....	30
A. Hasil Penelitian .....	30
B. Analisis Data .....	62
C. Pembahasan.....	71
D. Keterbatasan.....	76
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	77

A. Kesimpulan .....	77
B. Saran .....	78
DAFTAR PUSTAKA .....	79
LAMPIRAN .....	80

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Surat Izin Penelitian .....	81
2. Kuisisioner Penelitian .....	82

## DAFTAR TABEL

Halaman

(Tabel Dalam Teks)

1. Tabel 1. Kisi-kisi Instrumen Motivasi, Pelatihan dan Prestasi Kerja .....	25
2. Tabel 2. Distribusi Frekuensi Prestasi Kerja Pegawai .....	55
3. Tabel 3. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja .....	58
4. Tabel 4. Distribusi Frekuensi Pelatihan Kerja .....	62
5. Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis I Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai.....	63
6. Tabel 6. Hasil Pengujian Hipotesis II Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Pegawai .....	65
7. Tabel 7. Hasil Pengujian Hipotesis III Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Pegawai .....	68

(Tabel Dalam Lampiran)

8. Tabel 1. Data Prestasi Kerja .....	86
9. Tabel 2. Data Motivasi Kerja .....	87
10. Tabel 3. Data Pelatihan Kerja.....	88
11. Tabel 4. Standar deviasi Prestasi Kerja.....	90
12. Tabel 5. Standar Deviasi Motivasi Kerja .....	91
13. Tabel 6. Standar Deviasi Motivasi Kerja .....	93
14. Tabel 7. Regresi Linier Motivasi Kerja.....	94
15. Tabel 8. Regresi Linier Pelatihan Kerja.....	95

16. Tabel 9. Tabel Korelasi <i>product momet</i> antara Motivasi dan Prestasi Kerja.....	97
17. Tabel 10. Korelasi <i>product momet</i> antara Pelatihan dan Prestasi Kerja ....	98
18. Tabel 11. Korelasi <i>product momet</i> antara Motivasi dan Pelatihan.....	99
19. Tabel 12. Regresi Linier Berganda... ..	100
20. Tabel 13. Nilai Distribusi r <i>Product Moment</i> .....	105
21. Tabel 14. Nilai Dalam Distribusi T .....	106
22. Tabel 15. Nilai Distribusi Uji F .....	107

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Gambar 1. Kerangka Berpikir .....	18
2. Gambar 2. Distribusi Nilai Statistik Variabel Prestasi Kerja .....	56
3. Gambar 3. Distribusi Nilai Statistik Variabel Motivasi Kerja .....	59
4. Gambar 4. Distribusi Nilai Statistik Variabel Pelatihan Kerja.....	62

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Optimalisasi kinerja pegawai sangatlah berperan penting terhadap kelangsungan dan kesuksesan suatu instansi swasta maupun pemerintah. Dimana setiap pegawai memiliki peran dan tanggung jawab yang cukup besar. Oleh karena itu setiap pegawai dituntut untuk bekerja secara efektif dan efisien. Dengan optimalisasi kerja pegawai diharapkan suatu instansi dapat mencapai sasaran yang telah ditetapkan dengan tepat waktu.

Instansi pemerintah biasanya telah dikelompokkan ke dalam beberapa bidang. Setiap bidang memiliki tugas dan tanggung jawab sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan. Misalnya pada bidang keuangan yang bertugas mengelola keuangan pemerintah. Bidang keuangan memiliki peran yang penting, sehingga diperlukan pegawai yang terampil dan mengetahui tentang prosedur dalam pengelolaan keuangan.

Berdasarkan paragraf di atas, dapat diketahui bahwa setiap pegawai memiliki tugas dan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya khususnya di bidang keuangan pada institusi pemerintah perlu diperhatikan. Kinerja pegawai diharapkan dapat dioptimalkan, dengan harapan prestasi kerja dapat tercapai. Keberhasilan suatu institusi dapat dilihat dari prestasi kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan.

Pencapaian prestasi kerja bukan suatu hal yang mudah. Hal ini membutuhkan suatu pengelolaan yang mendalam. Banyak hal yang dapat



mempengaruhi prestasi kerja pegawai, salah satunya adalah motivasi. Motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu (Anoraga, 2009: 34). Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang turut menentukan besar kecilnya prestasinya. Motivasi yang cenderung rendah akan mengakibatkan rendahnya dorongan dan antusias pegawai dalam melaksanakan tugas sehingga bukan hanya prestasi kerja yang sulit tercapai, tujuan yang telah ditetapkan pun akan cenderung sulit tercapai.

Selain motivasi, pelatihan bagi pegawai juga memiliki peranan dalam pencapaian prestasi kerja. Menurut Stoner (dalam Sutrisno 2009: 210) mengatakan bahwa peningkatan produktivitas bukan pada pemutakhiran peralatan, akan tetapi pada pengembangan karyawan yang paling utama. Maka dari itu pelatihan kerja terhadap pegawai dapat dijadikan sebagai salah satu cara untuk mengasah keahlian pegawai guna tercapainya prestasi kerja. Adanya pelatihan juga sangat penting guna melatih pegawai dalam mengoperasikan setiap aplikasi dalam penyelesaian tugasnya, sehingga efisiensi dan sasaran kerja dapat tercapai.

Berdasar penjabaran di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi, pelatihan merupakan hal yang penting dalam suatu institusi. Seperti pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPPKA) Kabupaten Kulon Progo, ternyata tidak sedikit pegawai yang kurang menguasai dan memahami tata cara pengelolaan keuangan yang benar sesuai peraturan yang

ada sehingga mempengaruhi pencapaian kerja para pegawai dan kelancaran instansi itu sendiri.

Berpijak dari masalah tersebut mendorong untuk dilakukan penelitian dalam bidang motivasi dan pelatihan untuk mengetahui pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo. Dengan demikian pihak Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo dapat menentukan langkah dan strategi selanjutnya guna tercapainya suatu tujuan yang telah direncanakan.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasar latar belakang penelitian diatas maka dapat diidentifikasi masalahnya, meliputi:

1. Kurangnya motivasi kerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo terlihat dari kegiatan pegawai dimana setelah apel pagi tidak langsung bekerja namun justru tidak sedikit pegawai yang malah santai dan ngobrol di luar ruangan terlebih dahulu.
2. Kurangnya pelatihan kerja bagi pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo hal itu terlihat dari tidak sedikit pegawai yang belum menguasai sepenuhnya pengoperasian aplikasi-aplikasi dalam pengelolaan keuangan.

3. Rendahnya prestasi kerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo terlihat dari penyelesaian tugas tidak semuanya tepat waktu dan tepat sasaran.
4. Sarana dan prasarana yang tersedia kurang memadai sehingga pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo mengalami hambatan dalam melaksanakan kegiatan

### **C. Pembatasan Masalah**

Mengingat banyaknya masalah yang ada dan harus dipecahkan maka dalam penelitian ini hanya akan dibahas mengenai pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasar pembatasan masalah yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan permasalahan yaitu:

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo?
3. Bagaimana pengaruh motivasi dan pelatihan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo.

### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo.
2. Mengetahui pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo.
3. Mengetahui pengaruh motivasi dan pelatihan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo.

### **F. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini yaitu agar dapat memberikan sumbangan mengenai ilmu pengetahuan tentang kebijakan setiap instansi maupun perusahaan dalam memberikan motivasi dan pelatihan bagi para pegawainya guna pencapaian prestasi kerja yang optimal.

- a. Bagi Akademik

Manfaat dari penelitian ini bagi akademik yaitu diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan serta bagi bahan masukan dibidang penelitian yang sejenis.

b. Bagi Pembaca

Manfaat dari penelitian bagi pembaca Tugas Akhir ini agar dapat menambah wawasan bagi pembaca tentang pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap prestasi kerja.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah untuk memberikan informasi kepada pihak-pihak yang membutuhkan diantaranya:

a. Peneliti

Memberikan pengetahuan, informasi ilmiah mengenai pengaruh motivasi kerja dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai DPPKA Kabupaten Kulon Progo dan juga memberikan keterampilan kerja dalam bidang keuangan.

b. DPPKA Kabupaten Kulon Progo.

Memberikan masukan dan bahan kajian dalam menentukan langkah dan saterategi dalam rangka meningkatkan prestasi kerja pegawai.

c. Pemerintah

Melakukan tinjauan tentang motivasi, pelatihan dan pengaruhnya terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo, sebagai upaya pengembangan kebijakan agar lebih tepat sasaran.

d. Penelitian Selanjutnya

Karya ilmiah ini dapat dijadikan pengetahuan dan bahan pertimbangan dalam penelitian berikutnya.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Deskripsi Teori**

##### **1. Prestasi Kerja Pegawai**

###### **a. Pengertian prestasi kerja**

Menurut Sutarto Wijoyo (2012: 79) Prestasi Kerja diartikan secara operasional sebagai usaha karyawan (pegawai) untuk mencapai tujuan melalui produktivitas kerja yang ditampakkan melalui kualitas maupun kuantitas. Menurut Edy Sutrisno (2011: 151) prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Dari pengertian-pengertian tersebut diatas dapat disimpulkan prestasi kerja merupakan suatu hasil dari usaha pegawai dalam melaksanakan setiap aktivitas dan kegiatan kerjanya.

###### **b. Faktor - faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja**

Prestasi Kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa hal. Menurut Robert L. Mathis (2001: 82) menyebutkan ada beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang diantaranya:

- 1) Kemampuan karyawan, meliputi: bakat, minat dan faktor kepribadian.
- 2) Usaha yang dicurahkan meliputi: motivasi, etika kerja, kehadiran dan rancangan tugas.

- 3) Dukungan yang diterima, meliputi: pelatihan, peralatan dan standar teknologi.
- 4) Adanya pekerjaan yang dilakukan
- 5) Hubungan pegawai dengan organisasi.

c. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Manfaat penilaian prestasi kerja menurut T. Hani Handoko (2001: 135-137) meliputi:

1. Perbaikan prestasi kerja  
Umpan balik prestasi kerja memungkinkan manajemen dan karyawan saling membutuhkan dalam memperbaiki prestasi.
2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi  
Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
3. Keputusan-keputusan penempatan  
Promosi, transfer demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya.
4. Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan  
Prestasi kerja yang buruk mungkin merupakan indikasi kurangnya latihan. Demikian juga dengan prestasi yang baik juga mencerminkan potensi yang perlu dikembangkan.
5. Perencanaan dan pengembangan karier  
Umpan balik prestasi mengarahkan pada keputusan karier yang harus diteliti.
6. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing  
Prestasi yang baik adalah mencerminkan kekuatan dan kelemahan prosedur staffing departemen personalia.
7. Ketidak-akuratan informasional  
Prestasi kerja yang jelek menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen lain seperti sistem informasi personalia.
8. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan  
Prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.
9. Kesempatan kerja yang adil  
Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan diambil tanpa diskriminasi.

#### 10. Tantangan-tantangan eksternal

Terkadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor dari luar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial, atau masalah pribadi lainnya. Dengan penilaian prestasi departemen personalia mungkin dapat menawarkan bantuan

#### d. Kriteria Pengukuran Prestasi Kerja

Prestasi Kerja setiap pegawai sesungguhnya dapat diukur, namun masalahnya untuk mengukur prestasi membutuhkan alat yang tepat. Menurut Jessup & Jessup (dalam Sutarto Wijono, 2010: 79), untuk mengukur prestasi kerja perlu ditentukan dulu tingkat keberhasilannya dan bagian-bagian mana yang dianggap potensial menentukan suatu pekerjaan. Menentukan alat ukur suatu pekerjaan bukanlah hal yang mudah karena setiap pekerjaan memiliki keunikan masing-masing.

Menurut Maier (dalam Sutarto Wijono 2010: 80) secara umum kriteria penilaian prestasi kerja memiliki beberapa aspek yaitu:

- 1) Kualitas dan kuantitas
- 2) Waktu yang digunakan
- 3) Jabatan yang diampunya
- 4) Absensi
- 5) Keamanan dan keselamatan dalam melakukan tugas dan pekerjaan.

#### e. Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan (2013:108), promosi jabatan merupakan perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* pegawai



ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi promosi jabatan menurut Hasibuan (2005:111) adalah :

- 1) Kedisiplinan, baik kedisiplinan pada dirinya, tugas-tugasnya serta mematuhi peraturan yang berlaku.
- 2) Kecakapan, karyawan itu cakap, kreatif, inovatif dan dapat menyelesaikan tugas dengan baik.
- 3) Pendidikan, karyawan memiliki pengetahuan serta pendidikan formal sesuai spesifikasi jabatan.
- 4) Kejujuran, karyawan memiliki kejujuran baik pada diri sendiri maupun orang lain.
- 5) Loyalitas, karyawan loyal membela perusahaan tanpa merugikan perusahaan.
- 6) Kepemimpinan, mampu membina dan memotivasi karyawan lain.
- 7) Kerjasama, karyawan harus bisa bekerja sama, baik secara vertikal maupun horizontal.
- 8) Komunikatif, karyawan mampu berkomunikasi secara efektif dan mampu menerima informasi baik secara vertikal maupun horizontal.
- 9) Prestasi kerja, karyawan mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan dan mampu bekerja secara efektif dan efisien.

## 2. Motivasi

### a. Pengertian Motivasi

Menurut Murray (dalam Sutarto Wijono, 2012: 20) motivasi adalah sebuah faktor yang memberi arah, dan menginterpretasikan perilaku seseorang. Hal itu biasanya dibagi kedalam dua komponen, yaitu dorongan dan penghapusan. Dorongan ini mengarah pada proses internal yang mengakibatkan seseorang bereaksi. Penghilangan mengarah pada penghapusan motiv seseorang yang disebabkan seseorang tersebut telah berhasil mencapai suatu tujuan atau mendapat hasil yang memuaskan. Motivasi kerja dalam psikologi karya biasanya disebut pendorong penyemangat kerja, kuat lemahnya motivasi seseorang turut menentukan besar kecilnya prestasi seseorang (Panji Anoraga, 2009: 35).

Menurut As,ad (2008: 45) motivasi merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan dan semangat kerja. Dari pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan motivasi adalah sebuah faktor yang mampu mendorong seseorang dalam melaksanakan setiap aktifitas kerjanya.

### b. Teori-teori motivasi

#### 1) Teori AH Maslow

Menurut Maslow, kebutuhan-kebutuhan manusia dapat digolongkan menjadi lima tingkatan yaitu:

a) *Psychological Needs* (kebutuhan yang bersifat biologis)

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan primer, misalnya: sandang, pangan, tempat berlindung, kepuasan sex dan kesejahteraan individu.

b) *Safety Needs* (kebutuhan rasa aman)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan akan keamanan jiwa saat bekerja dan keamanan harta benda.

c) *Social Needs* (kebutuhan-kebutuhan sosial)

Manusia pada hakekatnya adalah makhluk sosial, sehingga mempunyai kebutuhan-kebutuhan sebagai berikut:

- (1) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dimana hidup dan bekerja.
- (2) Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia dirinya penting.
- (3) Kebutuhan untuk bisa berprestasi.
- (4) Kebutuhan untuk ikut serta.

d) *Esteem Needs* (kebutuhan akan harga diri)

Dalam hal ini semakin tinggi kedudukan seseorang maka semakin banyak hal yang digunakan sebagai simbol statusnya.

e) *Self Actualization* (ingin berbuat yang lebih baik)

Setiap manusia ingin mengembangkan kapasitas mental dan kapasitas kerjanya melalui pengembangan pribadinya. Pada

tingkat ini seseorang akan cenderung selalu mengembangkan diri dan berbuat yang paling baik.

## 2) Teori Model Edwards

Menurut Edwards 1959 (dalam As'ad, 2004: 50-52) kebutuhan-kebutuhan dapat mempengaruhi motivasi individu, diklasifikasikan menjadi 15 kebutuhan (intrinsik) yang nampak dalam diri manusia dengan kekuatan yang berbeda-beda yaitu:

- a) *Achivement* – kebutuhan untuk berbuat lebih baik dari orang lain.
- b) *Deference* – kebutuhan mengikuti pendapat orang lain, mengikuti petunjuk-petunjuk yang diberikan, memuji-muji orang lain, menyesuaikan diri dengan adat kebiasaan.
- c) *Order* – kebutuhan untuk membuat rencana-rencana teratur, yang berhubungan dengan kerapian, mengorganisasi secara detail terhadap pekerjaannya. Melakukan kebiasaan sehari-hari dengan teratur.
- d) *Exhibition* – kebutuhan untuk menarik perhatian orang lain, berusaha untuk menjadi pusat perhatian.
- e) *Autonomy* – kebutuhan untuk mandiri, tidak bergantung dengan orang lain dan tidak diperintah oleh orang lain
- f) *Affiliation* – kebutuhan untuk menjalin persahabatan dengan orang lain.

- g) *Intraception* – kebutuhan untuk memahami perasaan orang lain, mengetahui tingkah laku orang lain.
- h) *Succorance* – kebutuhan untuk mendapat pertolongan orang lain, simpati dan kasih sayang dari orang lain.
- i) *Dominance* – kebutuhan untuk tetap bertahan dengan pendapat sendiri, menguasai, memerintah dan menasehati orang lain.
- j) *Abasement* – kebutuhan untuk membuat orang lain merasa berdosa apabila terjadi kesalahan.
- k) *Nurturance* – kebutuhan untuk menolong orang lain saat mengalami kesusahan.
- l) *Change* – kebutuhan untuk melakukan hal-hal baru
- m) *Endurance* – kebutuhan manusia untuk tidak diganggu ketika beraktivitas.
- n) *Heterosexuality* – kebutuhan untuk mengagumi dan mendekati lawan jenisnya.
- o) *Aggresion* – kebutuhan untuk membantah pendapat orang lain.

### 3) Teori Model Mc Clelland

Menurut Clelland ( dalam As'ad 2004: 52-530) timbulnya tingkah laku dipengaruhi oleh kebutuhan-kebutuhan yang ada dalam diri seseorang. Dalam konsep motivasi, terdapat tiga

kebutuhan pokok yang mendorong timbulnya tingkah laku seseorang yaitu:

- 1) *Need for Achivement* – kebutuhan mencapai sukses, yang diukur dengan standar kesempurnaan dalam diri seseorang.
- 2) *Need for Affiliation* – kebutuhan kehangatan dan dorongan dalam hubungannya dengan orang lain.
- 3) *Need for Power* – kebutuhan untuk mempengaruhi dan menguasai orang lain.

Dalam penelitian ini yang akan dijadikan sebagai indikator adalah teori motivasi menurut A.H Maslow.

### **3. Pelatihan**

#### **a. Pengertian pelatihan**

Menurut Sikula (dalam As'ad 2004: 70) pelatihan atau training adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, dimana tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu.

Menurut Edy Sutrisno (2009: 68) Pelatihan adalah sebuah proses peningkatan kompetensi karyawan. Dari pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek dalam rangka meningkatkan kompetensi bagi setiap pegawai

b. Prinsip pelatihan

Menurut Dale Yoder (dalam As'ad 2004: 67) terdapat 8 prinsip yang harus diperhatikan dalam pelatihan yaitu:

- 1) *Individual difference* – dalam merencanakan atau melaksanakan suatu pelatihan harus diingat adanya perbedaan individu antara satu dengan yang lain.
- 2) *Relation to job analysis* – dalam memberikan training sebaiknya melakukan analisis jabatan terlebih dahulu untuk mengetahui keahlian apa yang dibutuhkan oleh karyawan.
- 3) *Motivation* – motivasi dalam pelatihan sangat diperlukan karena motivasi mendorong karyawan dalam menjalankan proses pelatihan.
- 4) *Achive participation* – dalam pelaksanaan pelatihan, para peserta harus aktif dalam mengambil bagian dalam pembicaraan mengenai pelatihan, sehingga akan menimbulkan rasa puas bagi peserta bila saran-saran yang disampaikan menjadi bahan pertimbangan untuk memecahkan masalah yang ada.
- 5) *Selection of trainees* – dilakukannya seleksi peserta pelatihan merupakan hal yang cukup penting untuk mendapatkan peserta yang memiliki minat, bakat dan pengalaman mengikuti pelatihan.
- 6) *Selection of trainers* – menyeleksi pengajar dalam pelatihan juga termasuk hal yang penting karena seorang pengajar harus memiliki syarat-syarat tertentu. Hal ini disebabkan karena pengejar akan menghadapi peserta pelatihan yang memiliki sifat berbeda-beda.
- 7) *Trainer training* – pengajar sebelum disertai tanggung jawab untuk memberikan pelatihan hendaknya telah mendapatkan pendidikan khusus untuk menjadi tenaga pelatih.
- 8) *Training methods* – dalam melakukan pelatihan, metode yang digunakan dalam pengerjaan harus sesuai dengan jenis pelatihan yang diberikan.

c. Tujuan Pelatihan

Diadakannya pelatihan dalam suatu institusi memiliki berbagai macam tujuan diantaranya:

- 1) Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
- 2) Meningkatkan mutu atau kualitas kerja pegawai

- 3) Meningkatkan ketepatan dalam mempersiapkan tenaga kerja untuk keperluan yang akan datang
- 4) Meningkatkan moral kerja
- 5) Memelihara kesehatan dan keselamatan saat bekerja

d. Indikator Pelatihan

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan adalah menurut Moekijat (2002: 112) dimana telah di jelaskan bahwa hasil pelatihan dapat dilihat dari:

- 1) Kemampuan dalam mencapai standar-standar hasil pekerjaan
- 2) Pengetahuan dalam menyelesaikan masalah-masalah yang sulit
- 3) Kecakapan mengelola pekerjaan sehingga perpindahan pegawai berkurang karena kepuasan bertambah
- 4) Sikap pegawai menunjukkan kepuasan pribadi yang besar dalam pekerjaan.

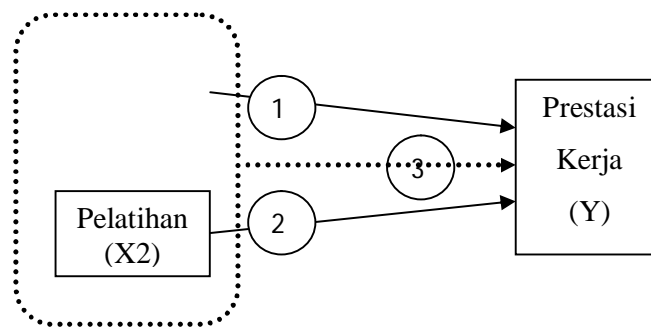
Kelima poin tersebut di atas yang digunakan sebagai indikator dalam penelitian

## **B. Kerangka Berfikir**

Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo merupakan salah satu institusi di bawah pemerintah Kabupaten Kulon Progo. Sesuai dengan namanya, Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo bertugas mengelola pendapatan, keuangan dan aset daerah setempat. Dalam Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan



dan Aset Kabupaten Kulon Progo terdapat bidang-bidang yang semuanya menangani keuangan daerah sehingga instansi ini merupakan instansi yang cukup vital. Setiap program kegiatan tentunya membutuhkan perencanaan dan tata cara kerja sesuai peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan. Oleh karenanya, perlu dilakukan suatu tindakan guna meningkatkan prestasi kerja pegawai yang ada di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo. Berdasar kajian teoritis maka kerangka berpikir dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka berpikir

Keterangan:

- 1 = Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja
- 2 = Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja
- 3 = Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja

Berikut ini merupakan rincian kerangka berfikir di atas:

#### 1. Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja.

Motivasi adalah sebuah faktor yang dapat memberikan arah dan menginterpretasikan perilaku seorang pegawai. Adanya motivasi dari

atasan maupun dari rekan seprofesi sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, karena dengan adanya motivasi akan mampu meningkatkan pencapaian standar kerja yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini motivasi kerja sebagai variabel independen (variabel bebas) dan prestasi kerja sebagai variabel dependen (variabel terikat), karena dalam penelitian ini motivasi berperan sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja. Motivasi yang cukup tinggi akan mendorong pegawai untuk senantiasa melaksanakan tugas semaksimal dan seefisien mungkin, sehingga prestasi kerja pun akan semakin tinggi. Sebaliknya jika motivasi rendah maka pegawai akan cenderung malas bekerja sehingga hasil kerjanya akan dibawah target yang telah direncanakan.

Kebutuhan setiap individu akan motivasi merupakan hal yang juga diperhatikan. Kebutuhan pokok, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial berbuat lebih baik dan kebutuhan harga diri haruslah diperhatikan, karena kebutuhan-kebutuhan tersebutlah yang mendasari lemah kuatnya motivasi pegawai dalam bekerja. Oleh karenanya perusahaan wajib memperhatikan kebutuhan-kebutuhan tersebut guna menciptakan motivasi pegawai dalam rangka pencapaian prestasi kerja yang optimal.

## 2. Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja.

Pengangkatan pegawai baru dalam suatu instansi ataupun perusahaan tentunya mempertimbangkan kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya. Tidak jarang pegawai baru tersebut belum memiliki kecakapan dan keterampilan secara penuh sesuai yang dibutuhkan suatu instansi atau perusahaan tersebut. Adanya kegiatan pelatihan tentunya sangat diperlukan baik bagi pegawai maupun bagi perusahaan atau instansi tersebut. Tidak hanya bagi pegawai baru, pegawai lama pun tentunya perlu mengikuti pelatihan guna menambah kecakapan dan keterampilan kerja yang dimiliki sehingga akan menciptakan pegawai yang lebih produktif. Semakin giat diadakannya pelatihan kerja, semakin besar kesempatan menciptakan pegawai yang produktif dan memiliki prestasi kerja yang tinggi.

## 3. Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja.

Motivasi dan pelatihan mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai disuatu instansi pemerintah maupun swasta. Motivasi dapat menciptakan dorongan dari dalam diri seseorang untuk senantiasa bekerja semaksimal mungkin. Pelatihan juga dapat memberikan wawasan, pengetahuan dan keterampilan bagi pegawai dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan.

### **C. Hipotesis**

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah berbentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah dalam penelitian. (Sugiyono, 2010: 93).

Hipotesis dari penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh positif motivasi terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kulon Progo.
2. Terdapat pengaruh positif pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kulon Progo.
3. Terdapat pengaruh positif motivasi dan pelatihan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kulon Progo.

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif karena bersifat menghubungkan antara dua variabel atau lebih. Di dalam penelitian ini variabel-variabel yang akan dihubungkan adalah Motivasi dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja pegawai kantor Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kulon Progo.

##### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilakukan di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kulon Progo. Adapun waktu penelitian adalah pada bulan April 2014.

##### **C. Populasi**

Menurut Sugiyono (2010:115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian tarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini 50 pegawai kantor Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kulon Progo. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 25 orang pegawai.

#### **D. Definisi Operasional Variabel**

Definisi Operasional Variabel merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini variabel terikat adalah Prestasi Kerja Pegawai (Y), sedangkan variabel bebas adalah Motivasi ( $X_1$ ) dan Pelatihan ( $X_2$ )

##### **1. Prestasi Kerja (Y)**

Prestasi kerja dapat diartikan sebagai suatu usaha karyawan (pegawai) untuk mencapai tujuan melalui produktivitas kerja yang ditampakkan melalui kualitas maupun kuantitas. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel Prestasi Kerja adalah kualitas, waktu, jabatan yang diampu, Absensi, keamana dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan.

##### **2. Motivasi Kerja ( $X_1$ )**

Yang dimaksud dengan Motivasi Kerja adalah suatu faktor yang menyebabkan munculnya memberi arah, dan menginterpretasikan perilaku seseorang. Indikator untuk mengukur variabel Motivasi adalah kebutuhan pokok, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan berbuat lebih baik lagi dan kebutuhan harga diri.

##### **3. Pelatihan Kerja ( $X_2$ )**

Pelatihan Kerja merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, dimana tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Indikator untuk mengukur variabel Pelatihan adalah pengetahuan, kemampuan, sikap dan kecakapan.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

### **1. Dokumentasi**

Menurut Sugiyono (2011:329-330) Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data mengenai gambaran umum kantor Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kulon Progo.

### **2. Kuisisioner**

Kuisisioner atau angket juga merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membuat seperangkat pertanyaan yang tertulis untuk diberikan dan dijawab oleh responden.(Sugiyono, 2010:199) Data yang diperoleh dengan teknik ini adalah data mengenai prestasi kerja pegawai, motivasi dan pelatihan.

## **F. Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk pengambilan data yang diperlukan dalam penelitian. Instrumen dalam penelitian ini berupa angket (kuisisioner) yang berisi pertanyaan yang perlu dijawab dan diisi oleh responden. Agar penyusunan instrumen lebih sistematis, sehingga mudah dikontrol dan dikoreksi, maka perlu dibuat kisi-kisi instrumen sebagai berikut:

Tabel. 1. Kisi-kisi Instrumen Motivasi, Pelatihan dan Prestasi Kerja

No	Variabel	Indikator	Butir Soal
1.	Motivasi (X1)	Kebutuhan pokok Kebutuhan rasa aman Kebutuhan sosial Kebutuhan berbuat lebih baik Kebutuhan harga diri	1, 2 3, 4 5, 6, 7 8, 9 10, 11, 12
2	Pelatihan (X2)	Pengetahuan Kemampuan Sikap Kecakapan	1, 2, 3 4, 5, 6 7, 8 9, 10
3.	Prestasi kerja	Kualitas Waktu Jabatan yang diampu Absensi Keamanan dan keselamatan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan	1, 2, 3 4, 5, 6 7 8, 9 10

## G. Teknik Analisis Data

### 1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana menunjukkan hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain. Sifat hubungan dijelaskan antara variabel independen sebagai penyebab dan variabel dependen sebagai akibat.

Rumus:

$$Y' = a + bX$$

Nilai a dan b di cari dengan persamaan:

$$\sum Y = Na + b \sum X$$

$$\sum XY = a \sum X + b \sum X^2$$

(Noegroho Boedijoewono ,2007: 267)



Keterangan:

$Y'$ = Peramalan Y	$b$ = Koefisien regresi X
$Y$ = Prestasi kerja	$X$ = Variabel bebas
$a$ = Konstanta	$N$ = Jumlah sampel

## 2. Koefisien Korelasi *Product Moment*

Koefisien Korelasi *Product Moment* adalah suatu alat analisis peramalan nilai (tingkat) hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain.

Rumus:

### a. *Product Moment*

Rumus:

$$\rho = \frac{\sum XY}{N}$$

Keterangan:

$\rho$	= Product moment
$X$	= <i>moment x</i>
$Y$	= <i>moment y</i>
$N$	= banyaknya kejadian

### b. Koefisien Korelasi

Rumus:

$$r = \frac{\rho}{S_x.S_y}$$

(Noegroho Boedijoewono, 2007:286)

Keterangan:

$r$	= Koefisien korelasi
$\rho$	= <i>Product moment</i>
$S_x$	= Standar deviasi X
$S_y$	= Standar deviasi Y

### 3. Analisis Regresi Linier ganda

Analisis Regresi Linier ganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih dengan suatu variabel terikat.

Rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

(Sugiyono, 2009:275)

Keterangan:

Y = Prestasi kerja

X<sub>1</sub> = Motivasi

X<sub>2</sub> = Pelatihan

b<sub>1</sub> = Koefisien regresi variabel antara X<sub>1</sub> dan Y

b<sub>2</sub> = Koefisien regresi variabel antara X<sub>2</sub> dan Y

a = Konstanta

### 4. Koefisien Korelasi Ganda

Koefisien korelasi ganda adalah suatu alat untuk menjelaskan besar kecilnya hubungan antara beberapa variabel independen dan dependen. Nilai R menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara beberapa variabel independen secara bersama-sama dengan satu variabel dependen, pada hubungan yang searah atau positif, nilai R akan terletak diantara angka 0 dan 1

Rumus:

$$R_{y.x1.x2} = \sqrt{\frac{r_{yx1}^2 + r_{yx2}^2 - 2r_{yx1}r_{yx2}r_{x1x2}}{1 - r_{x1x2}}}$$

(Sugiyono, 2009: 233)

Keterangan:

- $R_{y.x1.x2}$  = Korelasi antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  secara bersama-sama dengan variabel Y
- $r_{yx1}$  = Korelasi product moment antara  $X_1$  dengan Y
- $r_{yx2}$  = Korelasi product moment antara  $X_2$  dengan Y
- $r_{x1x2}$  = Korelasi product moment antara  $X_1$  dengan  $X_2$

## 5. Pengujian Hipotesis

### a. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel Motivasi ( $X_1$ ) dan Pelatihan ( $X_2$ ) secara individu terhadap Prestasi Kerja (Y).

Rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sugiyono, 2009: 230)

Keterangan:

- r = Koefisien korelasi
- $r^2$  = Koefisien determinasi
- n = Jumlah sampel

Kriteria:

- 1) Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  artinya tidak terdapat pengaruh signifikan variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Pelatihan Kerja ( $X_2$ ) secara individu terhadap Prestasi Kerja (Y).

- 2) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  artinya terdapat pengaruh signifikan variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Pelatihan Kerja ( $X_2$ ) secara individu terhadap Prestasi Kerja (Y).

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara bersama-sama dari variabel Motivasi ( $X_1$ ) dan Pelatihan ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap Variabel Prestasi Kerja (Y).

Rumus:

$$Fh = \frac{R^2 / k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

(Sugiyono, 2009: 235)

Keterangan:

- R = Koefisien korelasi ganda  
 k = Jumlah variabel independen  
 n = Jumlah anggota sampel

Kriteria:.

- 1) Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  artinya tidak terdapat pengaruh signifikan variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Pelatihan Kerja ( $X_2$ ) secara serempak terhadap Prestasi Kerja (Y).
- 2) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  artinya terdapat pengaruh signifikan variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Pelatihan Kerja ( $X_2$ ) secara serempak terhadap Prestasi Kerja (Y).

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Data Umum**

- a. Sejarah Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulonprogo

Berdasarkan Undang Undang No. 25 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah, serta Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat Dan Daerah. Dilanjutkan dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah No.105 Tahun 2000 tentang Pengelolaan Dan Pertanggung Jawaban Keuangan Daerah, serta Peraturan Daerah Kabupaten Kulon Progo No. 12 Tahun 2000 tentang pembentukan organisasi dan tata kerja lembaga teknis daerah. Maka dibentuklah BPKD (Badan Pengelolaan Keuangan Daerah) Kabupaten Kulonprogo pada tanggal 4 April 1999, yang merupakan instansi gabungan antara Bagian Keuangan Sekretaris Daerah dengan Dinas Pendapatan Daerah. Lembaga ini bertugas membantu kepala daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan dibidang pengelolaan keuangan dan pendapatan daerah.

Dalam upaya menunjang penyelenggaraan otonomi daerah di Kabupaten Kulonprogo, Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) mengupayakan untuk mengoptimalkan sumber pendapatan daerah yang lebih spesifik dengan memanfaatkan segenap potensi dan sumber daya yang ada secara berkesinambungan. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan

kontribusi pendapatan asli daerah yang digunakan sebagai sumber pembiayaan pembangunan. Berdasarkan UU No. 32 Tahun 2004 tentang pemerintah daerah yang dikeluarkan oleh pemerintah pusat, yang ditindaklanjuti dengan PP No. 58 Tahun 2005 tentang pengelolaan keuangan daerah, yang dijabarkan dalam Permendagri No. 59 Tahun 2007 tentang kelembagaan baru. Maka dari itu Pemerintah Kabupaten Kulonprogo melakukan perubahan organisasi perangkat daerah khususnya lembaga pengelolaan keuangan daerah yang berwenang untuk mengatur pendapatan, anggaran, pelaporan, dan aset.

Peraturan daerah No. 3 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi Dan Tata Kerja Dinas Daerah yang ditindaklanjuti dengan Peraturan Pelaksanaan melalui Peraturan Bupati No. 71 Tahun 2008 tentang Uraian Tugas Pada Unsur Organisasi. Maka pada tanggal 3 Januari 2009, dibentuklah Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPPKA) sebagai pengganti Badan Pengelolaan Keuangan Daerah di kabupaten Kulonprogo, baik secara kelembagaan, tugas, dan fungsi. Dimana pada saat masa transisi DPPKA masih menggunakan visi misi BPKD Kabupaten Kulonprogo.

b. Visi dan Misi DPPKA Kabupaten Kulonprogo

Visi merupakan cara pandang jauh ke depan yang berisikan cita dan citra yang ingin diwujudkan, yakni: “Hendak menjadi apa DPPKA Kabupaten Kulon Progo dimasa depan, dan sekaligus menentukan arah perjalanannya”, kerna DPPKA merupakan bagian integral dari

Pemerintah Kabupaten Kulon Progo, yang secara logis visinya merupakan turunan dan mendukung visi pemerintah Kabupaten Kulon Progo. Penetapan Visi DPPKA Kabupaten Kulon Progo sangat penting sebagai sumber acuan pelaksanaan tugas yang diemban oleh seluruh jajaran pimpinan dan staf. Visi tersebut digali dari keyakinan dasar dan nilai-nilai yang dianut oleh seluruh anggota institusi DPPKA, dan dengan mempertimbangkan faktor-faktor internal dan eksternal yang ada.

a. Visi DPPKA

Visi DPPKA: “Mewujudkan Pelayanan Prima Melalui Pengelolaan Keuangan Daerah Secara Profesional”.

Penjelasan dari visi tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Pelayanan Prima, dimaksudkan bahwa semua aparatur yang terlibat harus dapat memberikan kepuasan terbaik dan bermanfaat kepada semua pihak terkait dengan cara yang ramah dan santun, dengan tetap berpedoman pada peraturan perundang-undangan.
- 2) Pengelolaan Keuangan adalah proses yang dimulai dari perencanaan, pelaksanaan, pertanggungjawaban dan pelaporan yang meliputi aspek pendapatan, belanja, dan pembiayaan. Dilaksanakan dengan prinsip efektif, efisien, transparan, dan akuntabel berdasarkan peraturan perundang-undangan.
- 3) Profesional yang dimaksudkan adalah terbentuknya SDM yang memiliki integritas, kemampuan, dan penguasaan akan tugasnya. Sehingga mampu menemukan permasalahan dan mencari

alternatif pemecahan, serta kreativitas pengembangan dengan didasari rasa tanggung jawab dan disiplin tinggi.

b. Misi DPPKA

Dengan adanya Misi diharapkan seluruh pegawai dan pihak-pihak lain yang berkepentingan dapat lebih mengetahui peran ketugasan dan program-program serta hasil yang akan diperoleh dimasa yang akan datang. Misi DPPKA adalah:

- 1) Meningkatkan Kemampuan SDM dalam ketugasan, kreativitas pengembangan, dengan mengedepankan kedisiplinan kerja
- 2) Meningkatkan sarana dan prasarana penunjang ketugasan, untuk memberikan kepuasan layanan yang diberikan, serta efektifitas, efisiensi pekerjaan
- 3) Mengembangkan sistem dan prosedur pengelolaan keuangan daerah yang berdasarkan pada aturan perundangan yang berlaku
- 4) Mengoptimalkan sumber – sumber pendapatan untuk meningkatkan kemampuan keuangan daerah.
- 5) Mengoptimalkan pengelolaan aset daerah.

c. Fungsi DPPKA Kabupaten Kulonprogo

Fungsi Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulonprogo adalah menyelenggarakan urusan pemerintahan dan membantu di bidang pendapatan pengelolaan keuangan dan aset. Untuk melaksanakan fungsi tersebut, maka tugas DPPKA adalah :

- a. Menyelenggarakan kegiatan di bidang pendapatan



- b. Menyelenggarakan kegiatan di bidang anggaran dan perbendaharaan
  - c. Menyelenggarakan kegiatan di bidang akuntansi dan pelaporan
  - d. Menyelenggarakan kegiatan di bidang aset
  - e. Melaksanakan kegiatan ketata usahaan
- d. Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Kebijakan DPPKA Kabupaten Kulon Progo

a. Tujuan DPPKA

Tujuan merupakan satu langkah yang hendak dicapai atau dihasilkan dalam jangka menengah atau satu tahun sampai dengan lima tahun mendatang. Tujuan Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulonprogo adalah:

- 1) Mengembangkan sistem dan prosedur pelaksanaan pengelolaan pendapatan, keuangan dan aset daerah.
- 2) Meningkatkan pendapatan daerah
- 3) Meningkatkan kualitas sumber daya manusia
- 4) Meningkatkan sarana dan prasarana penunjang

b. Sasaran DPPKA

Sasaran adalah hasil yang akan dicapai secara nyata oleh organisasi dalam umusan yang spesifik, terukur dalam kurun waktu yang lebih pendek dari tujuan. Sasaran yang ditetapkan oleh DPPKA Kabupaten Kulon Progo yaitu:

- 1) Terwujudnya peningkatan dan pengembangan pengelolaan pendapatan

- 2) Terwujudnya peningkatan dan pengembangan pengelolaan keuangan
- 3) Terwujudnya peningkatan dan pengembangan pengelolaan aset daerah
- 4) Terwujudnya peningkatan pendidikan dan ketrampilan aparatur pemerintah
- 5) Terwujudnya daya guna dan hasil guna, sarana dan prasarana kerja
- 6) Terwujudnya peningkatan pelayanan administrasi perkantoran
- 7) Terwujudnya peningkatan kualitas kinerja pemerintah daerah
- 8) Terwujudnya penyusunan dokumen perencanaan Surat Keputusan Pemerintah Daerah (SKPD)
- 9) Terwujudnya pengawasan dan pengendalian program

c. Strategi DPPKA

Strategi merupakan upaya teknis untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan, sehingga akan diperoleh berbagai upaya pencapaian tersebut. Adapun strategi Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulonprogo adalah:

- 1) Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) baik dari segi pelayanan maupun ketrampilan dan pengetahuan tentang administrasi pendapatan keuangan daerah dan aset yang berbasis kinerja

- 2) Meningkatkan sarana dan prasarana untuk menunjang dan mendukung kelancaran sistem pelayanan pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset daerah
- 3) Meningkatkan sistem dan prosedur pelaksanaan pengelolaan administrasi pendapatan sesuai peraturan yang berlaku
- 4) Meningkatkan sistem dan prosedur pelaksanaan pengelolaan administrasi keuangan daerah sesuai peraturan yang berlaku
- 5) Meningkatkan sistem dan prosedur pelaksanaan pengelolaan administrasi aset daerah sesuai peraturan yang berlaku

d. Kebijakan DPPKA

Kebijakan Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulonprogo adalah :

- 1) Meningkatkan kualitas SDM
- 2) Meningkatkan sarana dan prasarana pendukung
- 3) Peningkatan dan pengembangan pengelolaan pendapatan daerah
- 4) Peningkatan dan pengembangan pengelolaan keuangan daerah
- 5) Peningkatan dan pengembangan pengelolaan asset daerah

e. Dasar Hukum DPPKA Kabupaten Kulonprogo

Dasar hukum merupakan sebuah landasan yang digunakan oleh suatu lembaga atau organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Adapun dasar hukum yang digunakan DPPKA sebagai landasan dalam mencapai tujuan diantaranya:

- a. Undang – Undang No. 17 tahun 2003 tentang Keuangan Daerah
- b. Undang-Undang No. 1 tahun 2003 tentang Perbendaharaan Negara

- c. Undang – undang No. 32 tahun 2004 pasal 128 (1) tentang Pemerintah Daerah sebagaimana beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang No. 12 tahun 2008.
- d. Undang – undang No. 33 tahun 2004 tentang perimbangan keuangan antara pusat dan daerah
- e. Peraturan Pemerintah No. 58 tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah
- f. Peraturan Daerah Kabupaten Kulon Progo No. 3 tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah
- g. Peraturan Daerah Kabupaten Kulon Progo No. 2 tahun 2012 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah tahun 2011-2016
- h. Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 13 tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 21 tahun 2011
- i. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 29 tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
- j. Peraturan Bupati No. 1 tahun 2008 tentang Uraian Tugas Pada Unsur Organisasi Terendah Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset
- k. Peraturan Bupati No. 46 tahun 2012 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Pemerintah Daerah

f. Struktur Organisasi DPPKA Kabupaten Kulonprogo

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Daerah Kabupaten Kulon Progo No. 11 tahun 2013 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Kulon Progo No. 3 tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi Dan Tata Kerja Dinas Daerah. Susunan Organisasi Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Kulonprogo terdiri dari :

- a. Kepala Dinas
- b. Sekretariat, terdiri dari :
  - 1) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
  - 2) Sub Bagian Perencanaan
  - 3) Sub Bagian Keuangan
- c. Bidang Pajak Bumi dan Bangunan Perkotaan Pedesaan (PBB P2) dan Bea Perolehan Hak atas Tanah dan Bangunan (BPHTB), terdiri dari:
  - a. Seksi Pendataan dan Pelayanan PBB P2 dan BPHTB
  - b. Seksi Penetapan Penerimaan PBB P2 dan BPHTB
  - c. Seksi Penagihan dan Pengawasan PBB P2 dan BPHTB
- d. Bidang Pendapatan dan Pajak Daerah Non PBB dan Non BPHTB, terdiri dari :
  - 1) Seksi Perencanaan dan pengembangan pendapatan
  - 2) Seksi Pendataan Pajak Daerah Non PBB dan Non BPHTB
  - 3) Seksi Penetapan dan Penagihan Pajak Daerah Non PBB dan Non BPHTB

- e. Bidang Anggaran, dan Perbendaharaan, terdiri dari :
  - 1) Seksi Anggaran
  - 2) Seksi Belanja
  - 3) Seksi Pengelolaan Kas
- f. Bidang Akuntansi dan Pelaporan
  - 1) Seksi Akuntansi Keuangan Daerah
  - 2) Seksi Akuntansi Pelaporan Daerah
  - 3) Seksi Akuntansi Dana Tugas Pembantuan
- g. Bidang Aset, terdiri dari :
  - 1) Seksi Inventaris dan Penghapusan
  - 2) Seksi Penilaian dan Optimalisasi
  - 3) Seksi Investasi Pemerintah Daerah
- h. Kelompok Jabatan Fungsional Tertentu
- i. Unit Pelaksana Teknis Dinas
- g. Tugas dan Fungsi, dan Uraian Tugas
  - a. Kepala Dinas :

Fungsi kepala dinas adalah :

Sebagai pimpinan tertinggi di Dinas PendapatanPengelolaan Keuangan dan Aset Wates Kulon Progo dan bertanggung jawab kepada Bupati. Tugas dan Uraian Tugas Kepala Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Kulon Progo adalah :

- 1) Memimpin seluruh kegiatan yang berhubungan dengan dinas pendapatan

- 2) Mengatur dan membimbing seluruh karyawan DPPKA
- 3) Menerima tamu dari luar yang berhubungan dengan DPPKA
- 4) Memimpin rapat antara DPPKA dengan pihak dinas lain
- 5) Mempertanggung jawabkan seluruh kegiatan di DPPKA ke hadapan Bupati Kulon Progo

b. Bidang Sekretariat

Fungsi bidang sekretariat adalah :

- 1) Melaksanakan kegiatan yang berhubungan dengan urusan umum
- 2) Melaksanakan kegiatan yang berhubungan dengan kepegawaian
- 3) Melaksanakan kegiatan yang berhubungan dengan keuangan

Tugas dan uraian tugas bidang sekretariat :

a) Sub bagian umum dan kepegawaian :

- (1) Mempelajari peraturan perundang undangan, kebijakan teknis, pedoman dan petunjuk pelaksanaan, serta bahan lain yang berkaitan dengan urusan umum dan kepegawaian
- (2) Menyusun program kerja per sub bagian
- (3) Menyusun, melaksanakan dan mengendalikan program kerja Sub Bagian
- (4) Melaksanakan perencanaan dan pengadaan tanah untuk kepentingan umum dengan luasan kurang dari 1 (satu) hektare

b) Melaksanakan pengelolaan barang Dinas, yang meliputi :

- (1) Melaksanakan pengelolaan barang persediaan.
- (2) Menyusun laporan pengelolaan barang.

- (3) Melaksanakan perencanaan, pengadaan, penatausahaan, mengatur penggunaan, pemeliharaan dan usul penghapusan barang inventaris dinas.
- c) Melaksanakan pengelolaan ketata usahaan meliputi :
- (1) Melaksanakan kegiatan surat menyurat, data, kepustakaan, kearsipan, dan dokumentasi
  - (2) Melaksanakan administrasi dan menyiapkan sarana perjalanan dinas
  - (3) Melaksanakan fungsi kehumasan dinas
  - (4) Menyiapkan bahan kerja sama teknis dengan pihak ketiga
- d) Melaksanakan pengelolaan administrasi kepegawaian, meliputi :
- (1) Mengusulkan kenaikan gaji berkala kepala dinas
  - (2) Melaksanakan pengelolaan presensi pegawai
  - (3) Menyiapkan usulan pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS), kenaikan pangkat, penempatan jabatan, mutasi, pensiun, perubahan gaji, dan sanksi
  - (4) Menyusun dan mengkoordinasi perencanaan pendidikan dan pelatihan
  - (5) Menyiapkan bahan penyelenggaraan penilaian dan memproses penetapan angka kredit jabatan fungsional tertentu.



e) Sub bagian perencanaan :

- (1) Menyusun rencana program, monitoring, dan evaluasi kegiatan
- (2) Menyiapkan dan memproses bahan penyusunan laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah
- (3) Menghimpun dan mempelajari peraturan perundang - undangan, pedoman, petunjuk teknis, serta bahan lain yang berkaitan dengan perencanaan
- (4) Menyiapkan bahan dan memproses bahan penyusunan rencana kerja tahunan dinas
- (5) Menyusun laporan pelaksanaan tugas sub bagian dan dinas

f) Sub bagian keuangan :

- (1) Menyusun Rencana kerja anggaran dan dokumen pelaksanaan anggaran
- (2) Menghimpun dan mempelajari peraturan perundang undangan, petunjuk pelaksanaan dan bahan lain yang berkaitan dengan keuangan
- (3) Membuat laporan pertanggung jawaban keuangan dinas
- (4) Melaksanakan perhitungan realisasi anggaran
- (5) Mengelola belanja tidak langsung non gaji

c. Bidang PBB P2 dan BPHTB

Fungsi Bidang PBB P2 dan BPHTB adalah penyelenggaraan pendataan dan pelayanan, penetapan dan penerimaan serta penagihan dan pengawasan PBB P2 dan BPHTB.

Tugas dan uraian tugas bidang PBB P2 dan BPHTB:

1. SeksiPendataan dan Pelayanan PBB P2 dan BPHTB

- a) Menyusun, melaksanakan dan mengendalikan program kerja seksi
- b) Menyiapkan bahan penyusunan estimasi penerimaan PBB P2 dan BPHTB
- c) Menyusun rancangan pedoman dan bahan kebijakan teknis yang berkaitan dengan pendataan dan pelayanan PBB P2 dan BPHTB
- d) Menyiapkan bahan penyusunan estimasi penerimaan PBB P2 dan BPHTB
- e) Melaksanakan pelayanan keberatan, pengurangan ketetapan, pembatalan, permohonan angsuran, pembetulan, mutasi, salinan keterangan dan layanan lainnya
- f) Melaksanakan dukungan teknis pemanfaatan aplikasi system manajemen informasi objek pajak
- g) Melaksanakan dan menatausahakan pendaftaran, pendataan dan pemutakhiran subjek dan atau objek PBB P2 dan BPHTB
- h) Mengelola sarana dan prasarana bidang

- i) Mengelola keuangan Bidang
    - j) Menyusun laporan pelaksanaan tugas seksi
  - 2. Seksi Penetapan dan penerimaan PBB P2 dan BPHTB
    - a) Menyusun, melaksanakan dan mengendalikan program kerja seksi
    - b) Memproses penetapan Nomor Objek Pajak (NOP)
    - c) Melaksanakan penerbitan Surat Keterangan NJOP
    - d) Melaksanakan penyajian informasi perpajakan PBB P2 dan BPHTB
  - 3. Seksi Penagihan dan Pengawasan PBB P2 dan BPHTB
    - a) Mempelajari peraturan perundang-undangan, kebijakan teknis, pedoman dan petunjuk pelaksanaan serta bahan lainnya yang berkaitan dengan penagihan dan pengawasan PBB P2 dan BPHTB.
    - b) Menyusun, melaksanakan dan mengendalikan program kerja seksi.
    - c) Menyusun rancangan pedoman dan bahan kebijakan teknis yang berkaitan dengan penagihan dan pengawasan PBB P2 dan BPHTB.
    - d) Melaksanakan penatausahaan penagihan PBB P2 dan BPHTB.
  - d. Bidang Pendapatan dan Pajak Daerah Non PBB dan Non BPHTB
- Fungsi Bidang Pendapatan adalah :

- 1) Merencanakan dan mengembangkan pendapatan
- 2) Pendataan Pajak Daerah non PBB dan non BPHTB.
- 3) Penetapan dan penagihan Pajak Daerah non PBB dan non BPHTB.

Tugas dan uraian tugas bidang pendapatan :

- 1) Seksi Perencanaan dan Pengembangan Pendapatan:
  - a) Mempelajari peraturan/kebijakan yang berkaitan dengan perencanaan dan pengembangan pendapatan
  - b) Menyusun rancangan pedoman dan bahan kebijakan yang berkaitan dengan pendapatan daerah
  - c) Melaksanakan koordinasi dan evaluasi pengelolaan pajak daerah, retribusi daerah, dan lain lain yang berkaitan dengan pendapatan daerah
  - d) Melaksanakan pendaftaran, pendataan, pemantauan, dan pemungutan pajak daerah
  - e) Melakukan perhitungan dan penerbitan surat ketetapan serta daftar ketetapan pajak daerah
  - f) Menyampaikan surat ketetapan pajak daerah kepada wajib pajak
- 2) Seksi Pengelolaan Pendapatan Asli Daerah dan Penerimaan Pembiayaan :
  - a) Mempelajari peraturan perundangan dan kebijakan teknis yang berhubungan dengan pengelolaan pajak daerah

- b) Melakukan verifikasi, koordinasi dan evaluasi penerimaan daerah
  - c) Meneliti catatan tanda terima benda berharga, kartu bukti penerimaan/ pengeluaran benda berharga
  - d) Memonitoring pengelolaan benda berharga di Surat Ketetapan Pajak Daerah(SKPD)
  - e) Membuat dan menyusun laporan yang berkaitan dengan persediaan benda berharga dinas
  - f) Menyiapkan bahan pembuatan surat permintaan pembelian benda berharga dinas
  - g) Melaksanakan porporasi karcis bukti penarikan retribusi
- 3) Seksi Penetapan dan Penagihan Pajak Daerah Non PBB dan Non BPHTB:
- a) Mempelajari peraturan perundangan, kebijakan teknis, pedoman dan petunjuk pelaksanaan serta bahan lainnya yang berkaitan dengan penetapan dan penagihan pajak daerah non PBB dan non BPHTB
  - b) Menyusun, melaksanakan dan mengendalikan program kerja seksi.
  - c) Menyusun rancangan pedoman dan bahan kebijakan teknis yang berkaitan dengan penetapan dan penagihan pajak daerah non PBB dan non BPHTB.

- d) Melaksanakan perhitungan dan penerbitan surat ketetapan serta daftar ketetapan pajak daerah non PBB dan non PBB
- e) Menyampaikan surat ketetapan pajak daerah non PBB dan non BPHTB kepada wajib pajak.

e. Bidang Anggaran dan perbendaharaan

Fungsi Bidang Anggaran :

- 1) Menyelenggarakan penyusunan anggaran'
- 2) Pengelolaan belanja
- 3) Pengelolaan kas daerah

Tugas dan uraian tugas bidang anggaran dan perbendaharaan

1) Seksi Anggaran:

- a) Mempelajari peraturan perundangan, kebijakan teknis, pedoman dan petunjuk pelaksanaan serta bahan lainnya yang berkaitan dengan anggaran.
- b) Menyusun, melaksanakan dan mengendalikan program kerja seksi.
- c) Menyusun rancangan pedoman dan bahan kebijakan yang berkaitan dengan anggaran
- d) Menyiapkan bahan penyusunan Rancangan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah(RAPBD) dan Rancangan Perubahan APBD
- e) Menyiapkan bahan penyusunan nota keuangan RAPBD

- f) Menyiapkan bahan penyusunan pedoman pengelolaan keuangan daerah
- g) Melaksanakan asistensi dan penelitian Dokumen Pelaksana Anggaran(DPA)

2) Seksi Belanja:

- a) Mempelajari peraturan perundangan, kebijakan teknis, pedoman dan petunjuk pelaksanaan serta bahan lainnya yang berhubungan dengan belanja daerah
- b) Menyusun, melaksanakan dan mengendalikan program kerja seksi
- c) Menyusun rancangan pedoman dan bahan kebijakan yang berkaitan dengan belanja
- d) Mengelola Kartu Induk Gaji dan Kartu Gaji
- e) Mengadministrasikan gaji pegawai dalam Kartu Induk Gaji dan Kartu Gaji perorangan pegawai
- f) Meneliti daftar gaji pegawai

3) Seksi Pengelolaan Kas

- a) Mempelajari peraturan perundangan, kebijakan teknis, pedoman dan petunjuk pelaksanaan serta bahan lainnya yang berkaitan dengan pengelolaan kas daerah
- b) Menyusun, melaksanakan dan mengendalikan program kerja seksi

- c) Menyusun rancangan pedoman dan bahan kebijakan yang berkaitan dengan pengelolaan kas
- d) Memproses surat keputusan, pengangkatan dan pemberhatian bendahara penerimaan dan atau bendahara pengeluaran atau atasan langsung.

f. Bidang Akuntansi dan Pelaporan

Fungsi Bidang Akuntansi dan Pelaporan :

- 1) Menyelenggarakan bidang akuntansi keuangan daerah
- 2) Membuat laporan keuangan daerah
- 3) Menyelenggarakan akuntansi dana tugas pembantuan

Tugas dan Uraian Tugas Bidang Akuntansi dan Pelaporan :

1) Seksi Akuntansi Keuangan Daerah :

- a) Mempelajari peraturan perundangan dan kebijakan teknis yang berhubungan dengan akuntansi keuangan daerah
- b) Menyusun, melaksanakan dan mengendalikan program kerja seksi
- c) Menyiapkan bahan penyusunan data realisasi penerimaan daerah
- d) Menyiapkan bahan penyusunan data realisasi pengeluaran kas daerah
- e) Melaksanakan akuntansi Satuan Kerja Pengelolaan Keuangan Daerah
- f) Mengklasifikasi laporan keuangan SKPD



## 2) Seksi Pelaporan Keuangan Daerah

- a) Mempelajari peraturan perundangan dan kebijakan teknis yang berhubungan dengan pelaporan keuangan daerah
- b) Menyusun, melaksanakan dan mengendalikan program kerja seksi
- c) Menyiapkan bahan penyusunan laporan realisasi triwulanan, semester 1 dan prognosis 6 bulan berikutnya
- d) Melaksanakan rekonsiliasi surat pertanggungjawaban Fungsional SKPD
- e) Menyampaikan laporan keuangan daerah kepada lembaga terkait

## 3) Seksi Akuntansi Dana Tugas Pembantuan :

- a) Mempelajari peraturan perundangan dan kebijakan teknis yang berhubungan dengan akuntansi dana tugas pembantuan
- b) Memantau, mengendalikan, dan mengevaluasi administrasi keuangan terhadap akuntansi dana tugas pembantuan di tingkat koordinator Unit Akuntansi Pembantu Pengguna Anggaran Wilayah (UAPPAW)
- c) Menyiapkan bahan penyusunan laporan keuangan tingkat koordinator UAPPAW kepada lembaga terkait
- d) Mengelola surat menyurat, data, kepustakaan, arsip dan dokumentasi bidang

g. Bidang Aset

Fungsi Bidang Aset adalah menyelenggarakan investarisasi dan penghapusan, penilaian dan optimalisasi seta investasi pemerintah daerah

Tugas dan Uraian Tugas Bidang Aset :

1) Seksi Inventarisasi dan Penghapusan:

- a) Mempelajari peraturan perundangan dan kebijakan teknis yang berhubungan dengan inventarisasi dan penghapusan
- b) Melaksanakan inventarisasi dan penataan aset daerah
- c) Mengumpulkan, mensistemasan, dan menyajikan data kebutuhan Barang Milik Daerah (BMD)
- d) Melaksanakan penyimpanan dokumen aset atau surat-surat berharga milik daerah

2) Seksi Penilaian dan Optimalisasi

- a) Mempelajari peraturan perundangan dan kebijakan teknis yang berhubungan dengan penilaian dan optimalisasi
- b) Melaksanakan optimalisasi kekayaan daerah
- c) Menyiapkan bahan penyusunan tata cara penilaian BMD
- d) Menyiapkan bahan koordinasi dan pelaksanaan penilaian, optimalisai dan pemeliharaan BMD

3) Seksi Investasi Pemerintah Daerah

- a) Mempelajari peraturan perundangan dan kebijakan teknis yang berhubungan dengan investasi pemerintah daerah Kabupaten Kulon Progo.

- b) Menyusun rancangan pedoman dan bahan kebijakan yang berkaitan dengan investasi pemerintah daerah
- c) Menyusun potensi investasi
- d) Malaksanakan evaluasi kegiatan investasi

h. Jabatan Fungsional Tertentu

Jabatan Fungsional Tertentu bertugas melaksanakan sebagian tugas dinas sesuai keahlian masing-masing. Kelompok ini terdiri dari beberapa tenaga kerja yang dikoordinasi oleh seorang tenaga fungsional senior, yang dibagi dalam beberapa kelompok sesuai dengan kebutuhan di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo

i. Unit Pelaksana Teknis

Unit pelaksana teknis bertugas membantu para pegawai dalam mengerjakan tugas dilapangan. Unit pelaksana teknis ini terdiri dari beberapa fungsi dimana bagian setiap departemen yang disesuaikan dengan kebutuhan masing masing bidang di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo

## 2. Data Khusus

Hasil tanggapan dari 25 respondendengan skor maksimal 4 (empat) dan skor minimal 1 (satu) untuk masing-masing item terhadap 12 item variabel Motivasi memiliki jumlah skor 1020, 10 item variabel Pelatihan memiliki jumlah skor 893, dan 10 item variabel Prestasi Kerja memiliki

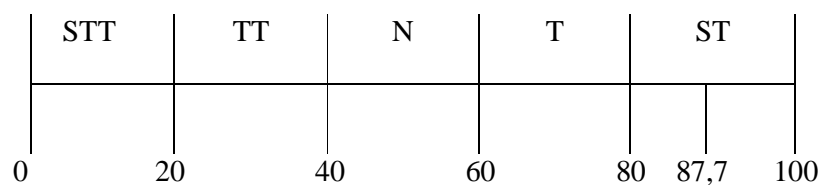
jumlah skor 877 dengan skor maksimal 4 (empat) dan skor minimal 1 (satu) untuk masing-masing item. Berikut ini disajikan secara ringkas hasil penelitian yang telah dilakukan di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo.

a. Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Berikut ini adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian mengenai prestasi kerja pegawai yang dilakukan pada 25 orang pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo. Jumlah maksimal untuk seluruh item kuisioner adalah  $4 \times 10 \times 25 = 1000$ . Berdasar tabel.1 dalam lampiran skor yang diperoleh dari hasil penelitian adalah 877. Berdasar data tersebut Prestasi Kerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo dapat diketahui melalui perhitungan berikut:

$$\text{Prestasi Kerja} = \frac{877}{1000} \times 100\% = 87,7\%$$

Berdasar perhitungan tingkat Prestasi Kerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo diatas adalah 87,7% dari total 100% yang diharapkan. Secara kontinum dapat digambarkan:



Keterangan:

STT : Sangat Tidak Tinggi

TT : Tidak Tinggi

N : Netral

T : Tinggi

ST : Sangat Tinggi

Berdasar perhitungan data dan gambar kontinum di atas yang diperoleh dari 25 responsen maka rata 87,7% terletak pada daerah sangat tinggi. Artinya Prestasi Kerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo termasuk dalam kategori sangat tinggi.

Untuk mengetahui distribusi frekuensi data penelitian dilakukan perhitungan sebagai berikut:

Mencari Konstanta

$$K = 1 + 3,3 \log N$$

$$K = 1 + 3,3 \log 25$$

$$K = 1 + 3,3 (1,3979)$$

$$K = 1 + 4,6130$$

$$K = 5,6130 \text{ maka dapat dipakai 5 kelas.}$$

Keterangan:

$$K = \text{jumlah kelas}$$

$N$  = banyaknya frekuensi

3,3 = bilangan konstan

Mencari Interval Kelas

$$ci = \frac{Range}{K}$$

$$ci = \frac{40-28}{5}$$

$ci$  = 2,4 interval kelas 3

Keterangan:

$ci$  = interval kelas

*Range* = selisih data terbesar dan terkecil

$K$  = banyaknya kelas

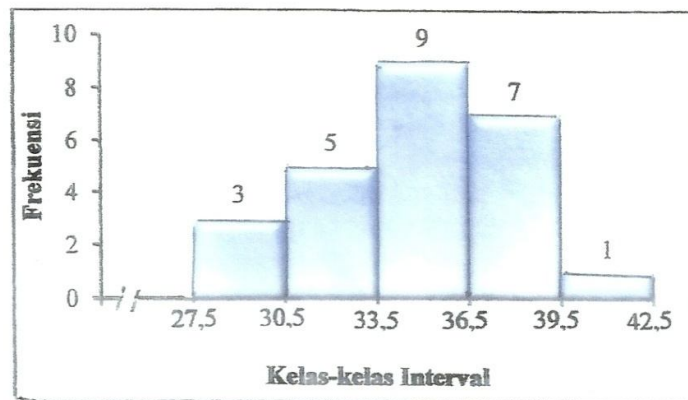
Tabel 2. Distribusi Frekuensi Prestasi Kerja Pegawai

Kelas-kelas Interval	Frekuensi(F)	Frekuensi Komulatif (FK)	Presentase (%)
28 – 30	3	3	12
31 – 33	5	8	32
34 – 36	9	17	68
37 – 39	7	24	96
40 – 42	1	25	100

Jumlah sampel ( $n$ ) = 25

Nilai rata-rata  $\bar{X}$  = 34,76

Standar Deviasi = 3,167



Gambar 2. Distribusi Nilai Statistik Variabel Prestasi Kerja

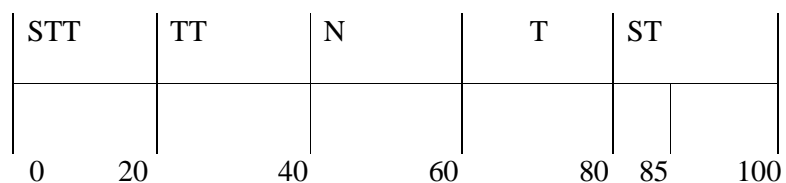
b. Motivasi

Berikut ini adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian mengenai Motivasi Kerja pegawai yang dilakukan pada 25 orang pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo. Jumlah maksimal untuk seluruh item kuisioner adalah  $4 \times 12 \times 25 = 1200$ . Berdasar tabel.2 dalam lampiran, skor yang diperoleh dari hasil penelitian adalah 1020. Berdasar data tersebut Motivasi Kerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo dapat diketahui melalui perhitungan berikut:

$$\text{Motivasi Kerja} = \frac{1020}{1200} \times 100\% = 85\%$$

Berdasar perhitungan tingkat Motivasi Kerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo

diatas adalah 85% dari total 100% yang diharapkan. Secara kontinum dapat digambarkan:



Keterangan:

STT : Sangat Tidak Tinggi

TT : Tidak Tinggi

N : Netral

T : Tinggi

ST : Sangat Tinggi

Berdasar perhitungan data dan gambar kontinum di atas yang diperoleh dari 25 responsen maka rata 85% terletak pada daerah sangat tinggi. Artinya Motivasi Kerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo termasuk dalam kategori sangat tinggi.

Untuk mengetahui distribusi frekuensi data penelitian dilakukan perhitungan sebagai berikut:

Mencari Konstanta

$$K = 1 + 3,3 \log N$$

$$K = 1 + 3,3 \log 25$$



$$K = 1 + 3,3 (1,3979)$$

$$K = 1 + 4,6130$$

$$K = 5,6130 \text{ maka dapat dipakai 5 kelas.}$$

Keterangan:

$K$  = jumlah kelas

$N$  = banyaknya frekuensi

3,3= bilangan konstan

Mencari Interval Kelas

$$ci = \frac{Range}{K}$$

$$ci = \frac{46-32}{5}$$

$$ci = 2,8 \text{ maka interval kelas adalah 3}$$

Keterangan:

$ci$  = interval kelas

*Range* = selisih data terbesar dan terkecil

$K$  = banyaknya kelas

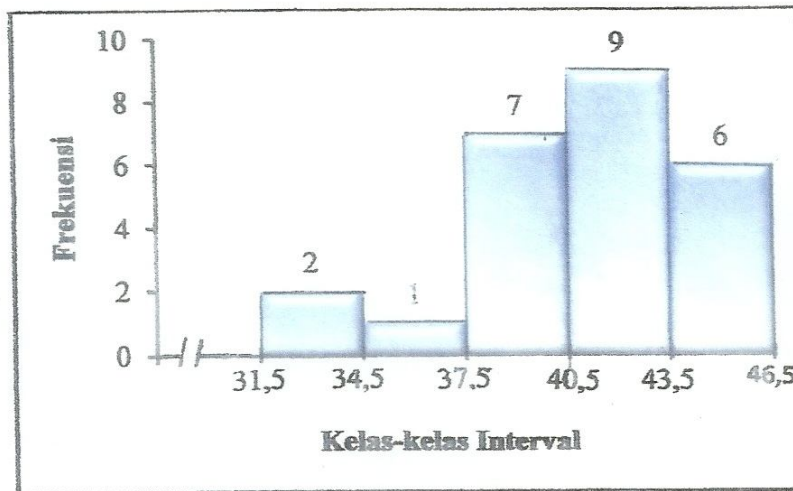
Tabel 3. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja

Kelas-kelas Interval	Frekuensi (F)	Frekuensi Komulatif (FK)	Presentase (%)
32 – 34	2	2	8
35 – 37	1	3	12
38 – 40	7	10	40
41 – 43	9	19	76
44 – 46	6	25	100

Jumlah sampel (n) = 25

Nilai rata-rata ( $\bar{X}$ ) = 40,92

Standar Deviasi (SD) = 3.382



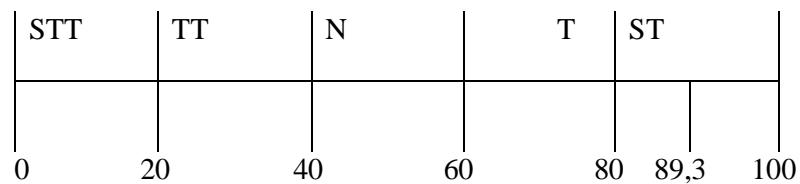
Gambar 3. Distribusi Nilai Statistik Variabel Motivasi Kerja

c. Pelatihan

Berikut ini adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian mengenai Pelatihan Kerja pegawai yang dilakukan pada 25 orang pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo. Jumlah maksimal untuk seluruh item kuisioner adalah  $4 \times 10 \times 25 = 1000$ . Berdasar tabel.3 dalam lampiran skor yang diperoleh dari hasil penelitian adalah 893. Berdasar data tersebut Pelatihan Kerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo dapat diketahui melalui perhitungan berikut:

$$\text{Pelatihan Kerja} = \frac{893}{1000} \times 100\% = 89,3\%$$

Berdasar perhitungan tingkat Pelatihan Kerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo diatas adalah 89,3% dari total 100% yang diharapkan. Secara kontinum dapat digambarkan:



Keterangan:

STT : Sangat Tidak Tinggi

TT : Tidak Tinggi

N : Netral

T : Tinggi

ST : Sangat Tinggi

Berdasar perhitungan data dan gambar kontinum di atas yang diperoleh dari 25 responden maka rata 89,3% terletak pada daerah sangat tinggi. Artinya Pelatihan Kerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo termasuk dalam kategori sangat tinggi.

Untuk mengetahui distribusi frekuensi data penelitian dilakukan perhitungan sebagai berikut:

#### Mencari Konstanta

$$K = 1 + 3,3 \log N$$

$$K = 1 + 3,3 \log 25$$

$$K = 1 + 3,3 (1,3979)$$

$$K = 1 + 4,6130$$

$$K = 5,6130 \text{ maka dapat dipakai 5 kelas.}$$

Keterangan:

$K$  = jumlah kelas

$N$  = banyaknya frekuensi

3,3 = bilangan konstan

#### Mencari Interval Kelas

$$ci = \frac{Range}{K}$$

$$ci = \frac{40-28}{5}$$

$$ci = 2,4 \text{ interval kelasnya adalah 3}$$

Keterangan:

$ci$  = interval kelas

$Range$  = selisih data terbesar dan terkecil

$K$  = banyaknya kelas

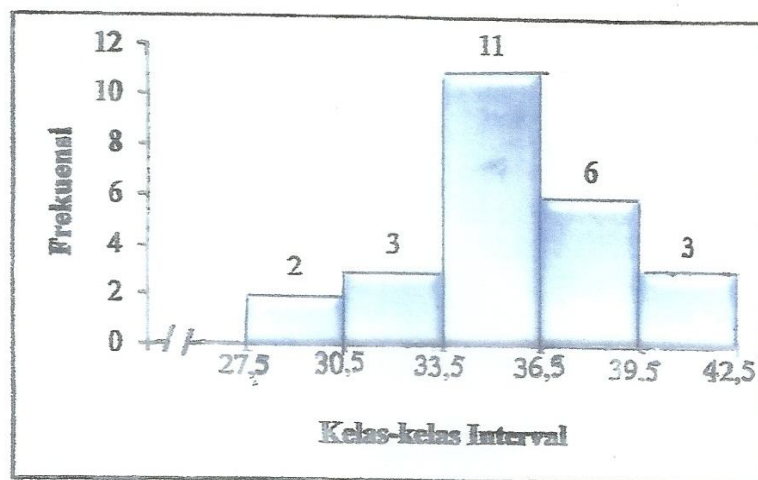
Tabel 4. Distribusi Frekuensi Pelatihan

Kelas-kelas Interval	Frekuensi (F)	Frekuensi Komulatif (FK)	Presentase (%)
28– 30	2	2	8
31 – 33	3	5	20
34 – 36	11	16	64
37 – 39	6	22	88
40 – 42	3	25	100

Jumlah sampel (n) = 25

Nilai rata-rata ( $\bar{X}$ ) = 36,4

Standar Deviasi (SD) = 3,174



Gambar 4. Distribusi Nilai Statistik Variabel Pelatihan Kerja

## B. Analisis Data

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini, yaitu mengetahui pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset kabupaten Kulon Progo. Pengujian dilakukan dengan menggunakan pengujian variabel independen secara individual atau uji t dan pengujian

variabel secara serempak atau uji F.

### 1. Uji Hipotesis I

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis I Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

Keterangan	Hasil
Konstanta (a)	17,576 (diperoleh dari lampiran hal. 95)
Koefisien Regresi (b)	0,429(diperoleh dari lampiran hal. 95)
$r_{xy}$	0,502(diperoleh dari lampiran hal. 97)
$r^2_{xly}$	0,252(diperoleh dari lampiran hal. 97)
$t_{xly}$	3,493(diperoleh dari lampiran hal. 104)

Berdasar tabel tersebut dapat diketahui :

#### a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (motivasi) terhadap variabel terikat (prestasi kerja pegawai).

Berikut disajikan hasil analisis tersebut:

$$Y' = a + bX$$

$$Y' = 17,567 + 0,429X$$

Persamaan regresi linier sederhana tersebut diatas menunjukkan nilai a dan b positif. Artinya ketika variabel  $X_1$  (Motivasi) dinaikkan satu satuan maka nilai Y (Prestasi Kerja) akan naik sebesar 0,429.

#### b. Koefisien Korelasi *Product Moment*

Analisis menggunakan koefisien korelasi *product moment* ini bertujuan untuk mencari ada atau tidaknya hubungan antara masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Berdasar tabel yang telah disajikan, maka dapat diketahui koefisien korelasi ( $r_{hitung}$ ) motivasi antara prestasi kerjapegawai DPPKA sebagai berikut:

- 1) Nilai  $r_{tabel}$  pada taraf signifikan 5% dan  $n$  25 adalah 0,396.

Nilai  $r_{hitung}$  dibandingkan  $r_{tabel}$ , kemudian dari perbandingan tersebut dapat dilihat  $0,502 > 0,396$ , yang artinya motivasi berhubungan positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

- 2) Berdasarkan pengujian koefisien korelasi ( $r$ ) dapat dicari koefisien determinasinya ( $r^2$ ) untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasinya ( $r^2$ ) diperoleh dari koefisien korelasi ( $r$ ) masing-masing variabel yang di kuadratkan, sehingga koefisien determinasi sebesar 0,252 (25,2%). Hal ini berarti prestasi kerja pegawai DPPKA 25,2% dipengaruhi oleh motivasi dan 74,8% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

#### c. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi koefisien korelasi variabel Motivasi terhadap Prestasi Kerja. Berdasar tabel yang telah dapat dilakukan pengujian Hipotesis I dan langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

- 1) Menentukan Hipotesis

$H_0 = 0$  artinya motivasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

$H_a \neq 0$  artinya motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai.

2) Menggunakan taraf kesalahan 5% dan derajat kebebasan (dk) =  $n-2$ , maka diperoleh nilai  $t_{tabel}$  2,049.

3) Kriteria hasil pengujian.

Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, dan  $H_a$  ditolak

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, dan  $H_a$  diterima

4) Dari hasil olah data diperoleh  $t_{hitung} = 3,493$

5) Kesimpulan

Bedasar hasil pengujian dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  adalah  $3,493 >$  dari  $t_{tabel}$  2,049, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif Motivasi terhadap Prestasi Kerja pegawai di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset kabupaten Kulon Progo.

## 2. Uji Hipotesis II

Tabel 6. Hasil pengujian Hipotesis II Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Keterangan	Hasil
Konstanta (a)	15,934 (diperoleh dari lampiran hal. 96)
Koefisien Regresi (b)	0,536 (diperoleh dari lampiran hal. 96)
$r_{xy}$	0,551 (diperoleh dari lampiran hal. 99)
$r^2_{x2y}$	0,303 (diperoleh dari lampiran hal. 99)
$t_{x2y}$	3,167 (diperoleh dari lampiran hal. 104)



Berdasar tabel tersebut diatas dapat diketahui :

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas (pelatihan) terhadap variabel terikat (prestasi kerja pegawai).

Berikut disajikan hasil analisis tersebut:

$$Y' = a + bX$$

$$Y' = 15,934 + 0,536X$$

Persamaan regresi linier sederhana tersebut diatas menunjukkan nilai a dan b positif. Artinya ketika variabel  $X_2$  (Pelatihan) dinaikkan satu satuan maka nilai Y (Prestasi Kerja) akan naik sebesar 0,536.

b. Koefisien Korelasi *Product Moment*

Analisis menggunakan koefisien korelasi *product moment* ini bertujuan untuk mencari ada atau tidaknya hubungan antara masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasar tabel yang telah disajikan, maka dapat diketahui koefisien korelasi ( $r_{hitung}$ ) Pelatihan terhadap Prestasi Kerja pegawai DPPKA sebagai berikut:

- 1) Nilai  $r_{tabel}$  pada taraf signifikan 5% dan n 25 adalah 0,396. Nilai  $r_{hitung}$  dibandingkan  $r_{tabel}$ , kemudian dari perbandingan tersebut dapat dilihat  $0,551 > 0,396$ , yang artinya pelatihan berhubungan positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

2) Berdasarkan pengujian koefisien korelasi ( $r$ ) dapat dicari koefisien determinasinya ( $r^2$ ) untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasinya ( $r^2$ ) diperoleh dari koefisien korelasi ( $r$ ) masing-masing variabel yang dikuadratkan, sehingga koefisien determinasi sebesar 0,303 (30,3%). Hal ini berarti prestasi kerja pegawai DPPKA 30.3% dipengaruhi oleh pelatihan dan 69,7% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

c. Uji t

Pengujian ini digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya pengaruh secara individual dari variabel independen (pelatihan) terhadap variabel dependen (prestasi kerja pegawai) berdasar tabel yang telah disajikan maka langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

1) Menentukan Hipotesis

$H_0 = 0$  artinya Pelatihan tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pegawai.

$H_a \neq 0$  artinya Pelatihan berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja pegawai.

2) Menggunakan taraf kesalahan 5% dan derajat kebebasan ( $dk$ ) =  $n-2$ , maka diperoleh nilai  $t_{tabel}$  2,049.

3) Kriteria hasil pengujian.

Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, dan  $H_a$  ditolak

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, dan  $H_a$  diterima

4) Dari hasil olah data diperoleh  $t_{hitung} = 3,167$

5) Kesimpulan

Berdasar hasil pengujian dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  adalah  $3,167 >$  dari  $t_{tabel}$  2,049, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif Pelatihan terhadap Prestasi Kerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo

### 3. Uji Hipotesis III

Tabel 7. Hasil Pengujian Hipotesis III Pengaruh Motivasi dan Pelatihan secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Keterangan	Hasil
Konstanta (a)	9,490(diperoleh dari lampiran hal. 103)
Koefisien regresi ( $b_1$ )	0,227(diperoleh dari lampiran hal. 102)
Koefisien regresi ( $b_2$ )	0,400(diperoleh dari lampiran hal. 103)
R	0,746(diperoleh dari lampiran hal. 104)
$R^2$	0,556(diperoleh dari lampiran hal. 104)
$F_{hitung}$	13.9 (diperoleh dari lampiran hal. 104)

Berdasar tabel tersebut dapat diketahui:

#### a. Analisis Linier Berganda

Analisis linier berganda dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja

pegawai DPPKA Kabupaten Kulon Progo. Berdasarkan perhitungan diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 9,490 + 0,227X_1 + 0,400X_2$$

Dari persamaan tersebut diatas dapat diartikan sebagai berikut:

- 1) Nilai Konstanta sebesar 9,490 diartikan bahwajika tidak dipengaruhi oleh variabel bebas (independen) yaitu Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja, maka prestasi kerja tidak akan mengalami perubahan atau konstan.
- 2) Nilai  $b_1$  (nilai koefisien regresi Motivasi Kerja) sebesar 0,227 artinya jika motivasi dinaikkan satu satuan, sementara faktor Pelatihan Kerja tetap maka Prestasi Kerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,227
- 3) Nilai  $b_2$  (nilai koefisien regresi Pelatihan Kerja) sebesar 0,400 artinya jika Pelatihan Kerja dinaikkan satu satuan, sementara faktor motivasi tetap maka Prestasi Kerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,400

b. Koefisien Korelasi Ganda

Koefiseien korelasi ganda adalah angka yang menunjukkan arah dan kuatnya pengaruh dua variabel independen atau lebih terhadap satu variabel dependen. Koefisien korelasi ganda (R) motivasi dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten

Kulon Progo adalah sebesar 0.746. besar pengaruh semua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen diketahui dengan mengkuadratkan koefisien korelasi ganda ( $R$ ), sehingga diperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) yaitu sebesar 0,556 atau dengan presentase sebesar 55,6% Prestasi Kerja pegawai dipengaruhi oleh Motivasi dan Pelatihan, serta 44,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

c. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda. Berikut langkah pengujiannya:

1) Menentukan Hipotesis

$H_0 = 0$  artinya motivasi dan pelatihan tidak berpengaruh secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai

$H_a \neq 0$  artinya motivasi dan pelatihan berpengaruh secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai.

2) Menggunakan taraf kesalahan 5% pada derajat kebebasan (dk)

pembilang = 2 dan derajat kebebasan penyebut  $(25-2-1) = 22$  maka diperoleh nilai f tabel 3,44.

3) Kriteria Pengujian

Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, dan  $H_a$  di tolak

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, dan  $H_a$  diterima

4) Dari hasil pengujian diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 13,9

### 5) Kesimpulan

Berdasar hasil pengujian dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung} 13,9 > F_{tabel} 3,44$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi koefisien korelasi yang ditemukan adalah signifikan.

## B. Pembahasan

### 1. Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo.

Pegawai yang memiliki tingkat motivasi tinggi pada dasarnya akan menunjukkan prestasi kerja yang tinggi pula. Setiap instansi tidak hanya membutuhkan pegawai yang cakap dan terampil, namun yang tidak kalah penting adalah pegawai yang mau belajar dan berkeinginan besar untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Persamaan regresi sederhana digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai Prestasi Kerja apabila nilai Motivasi berubah. Berdasar perhitungan yang telah dilakukan diperoleh persamaan  $Y = 17,567 + 0,429X$ . Hal tersebut dapat diartikan bila Motivasi ditingkatkan maka Prestasi Kerja juga mengalami peningkatan. Sebagai contoh bila Motivasi dinaikan menjadi 50 maka nilai Prestasi Kerja Menjadi 39,017.

Berdasar analisis korelasi *product moment* diperoleh nilai koefisien  $r_{xy} = 0,502$ , sehingga terdapat korelasi positif sebesar 0,502

Motivasi terhadap Prestasi Kerja. Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi *product moment* tersebut maka dilakukan uji t dengan taraf kesalahan 5% dan derajat kebebasan (dk) = -2 maka diperoleh  $t_{\text{tabel}}$  2,049 dan hasil  $t_{\text{hitung}}$  yaitu 3,167. Dari hasil tersebut tampak bahwasannya  $t_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$  maka  $H_a$  diterima dan dengan demikian korelasi sebesar  $r_{xy} = 0,502$  itu berpengaruh positif signifikan.

Berdasarkan koefisien korelasi tersebut di atas dapat juga diketahui koefisien determinasinya yaitu  $r^2 = 25,2\%$ . Hal tersebut berarti Prestasi Kerja pegawai 25,2% dipengaruhi oleh Motivasi dan 74,8% dipengaruhi faktor lain seperti etika kerja dan kehadiran. Dalam penelitian ini turut membuktikan teori menurut Robert L. Mathis bahwa Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi Prestasi Kerja

## **2. Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo.**

Pegawai yang memiliki kecakapan bekerja dan mampu menyesuaikan dengan perkembangan teknologi lebih dapat menyelesaikan setiap tugas secara optimal. Kecakapan dalam menyesuaikan dengan perkembangan dunia kerja dapat ditunjang dengan melaksanakan pelatihan kerja bagi pegawai. Dengan terlaksananya

pelatihan kerja diharapkan pencapaian prestasi kerja pegawai pun akan mengalami peningkatan.

Untuk memprediksi seberapa tinggi prestasi kerja pegawai bila nilai pelatihan mengalami perubahan maka digunakan persamaan regresi sederhana. Berdasarkan analisis persamaan regresi sederhana maka diperoleh persamaan  $Y = 15,934 + 0,536X$ . Hal ini berarti bila Pelatihan ditingkatkan maka Prestasi Kerja akan mengalami peningkatan pula. Sebagai contoh bila Pelatihan ditingkatkan sampai 50 maka Prestasi Kerja akan menjadi 42,734.

Berdasar analisis korelasi *product moment* diperoleh nilai koefisien  $r_{xy} = 0,551$ , sehingga terdapat korelasi positif sebesar 0,551 Pelatihan terhadap Prestasi Kerja. Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi *product moment* tersebut maka dilakukan uji t dengan taraf kesalahan 5% dan derajat kebebasan ( $dk$ ) = -2 maka diperoleh  $t_{tabel}$  2,049 dan hasil  $t_{hitung}$  yaitu 3,167. Dari hasil tersebut tampak bahwasannya  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima dan dengan demikian korelasi sebesar  $r_{xy} = 0,551$  itu berpengaruh positif signifikan.

Berdasarkan koefisien korelasi tersebut di atas dapat juga diketahui koefisien determinasinya yaitu  $r^2 = 30,3\%$ . Hal tersebut berarti Prestasi Kerja pegawai 30,3% dipengaruhi oleh Motivasi dan 69,7% dipengaruhi faktor lain seperti manajemen dan teknologi. Dalam penelitian ini turut membuktikan teori menurut Robert L. Mathis bahwa



Pelatihan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi Prestasi Kerja

### **3. Pengaruh Motivasi dan Pelatihan secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendapatan pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo.**

Motivasi merupakan hal yang penting dalam diri seseorang, karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu pegawai dapat memiliki dorongan dan atusias yang besar dalam melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Pimpinan hendaknya juga mampu memotivasi pegawai dengan harapan, tercapainya tujuan dengan efisien serta pencapaian prestasi kerja pegawai yang lebih optimal.

Adanya pelatihan dalam suatu instansi juga tidak kalah penting. Dalam pelatihan, pegawai baru menjadi lebih mudah memahami dan melaksanakan setiap tugas yang diberikan dan bagi pegawai tetap dapat dijadikan sarana memperoleh pengetahuan tambahan dalam menggunakan dan menyikapi perkembangan dunia kerja dan teknologi yang digunakan. Seiring dengan diadakannya pelatihan semakin bertambah pula pengetahuan dan kacakapan pegawai yang tentunya mampu mendorong peningkatan prestasi kerja pegawai.

Dengan demikian apabila kedua variabel Motivasi dan Pelatihan dihubungkan secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja pegawai akan memperoleh dampak yang lebih tinggi. Dimana Motivasi yang tinggi dan

Pelatihan yang cukup maka akan meningkatkan Prestasi Kerja yang lebih baik pula.

Persamaan regresi ganda digunakan untuk mengetahui tingkat Prestasi Kerja pegawai apabila Motivasi dan Pelatihan secara bersama-sama ditingkatkan sampai nilai optimal. Berdasar perhitungan persamaan regresi ganda diperoleh persamaan  $Y = 9,490 + 0,227X_1 + 0,400X_2$ . Hal tersebut berarti apabila Motivasi dan Pelatihan ditingkatkan secara bersama-sama maka Prestasi Kerja mengalami peningkatan pula. Sebagai contoh bila Motivasi dinaikkan menjadi 50, dan Pelatihan juga dinaikkan menjadi 50 maka Prestasi Kerja akan menjadi 40,84.

Berdasar analisis korelasi ganda diperoleh nilai koefisien  $R_{YX_1X_2} = 0,746$ . Jadi terdapat korelasi yang positif antara Motivasi dan Pelatihan secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja pegawai sebesar 0.746. Dari hasil korelasi ganda tersebut dapat diketahui pula nilai koefisien determinasi ganda yaitu  $R^2 = 55,6\%$ . Hal tersebut dapat diinterpretasikan bahwa Motivasi dan Pelatihan mempengaruhi 55,6% dari variabel total Prestasi Kerja pegawai, sedangkan sisanya 44,4% dipengaruhi oleh faktor lain seperti bakat dan kepribadian.

Berdasar uji pengaruh antara dua variabel independen yaitu Motivasi dan Pelatihan terhadap satu variabel dependen yaitu Prestasi Kerja pegawai secara serempak (uji F) diperoleh  $F_{hitung} = 13,9$  yang kemudian dikonsultasikan dengan  $F_{tabel}$  dengan taraf kesalahan 5% dan pada derajat kebebasan pembilang = 2 serta derajat kebebasan penyebut

$(25-2-1) = 22$  maka akan memperoleh nilai 3,44. Dapat dilihat bahwasannya nilai  $F_{hitung}$  13,9 lebih besar dibanding  $F_{tabel}$  3,44 sehingga dengan demikian dapat disimpulkan Motivasi dan Pelatihan berpengaruh secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja pegawai.

Dari hasil analisis di atas baik dengan regresi ganda, korelasi ganda dan Uji F menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa Motivasi dan Pelatihan berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo. Dalam penelitian ini turut membuktikan teori menurut Robert L. Mathis bahwa Motivasi dan Pelatihan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi Prestasi Kerja.

### **C. Keterbatasan**

1. Prosedur mencari izin penelitian yang harus melalui empat kantor dinas sehingga memerlukan waktu yang cukup lama.
2. Dilakukannya penelitian bertepatan dengan bulan pembayaran pajak daerah sehingga kuisioner yang telah disebar tidak semua terkumpul dan membutuhkan waktu yang cukup lama karena kesibukan para pegawainya.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasar hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diperoleh beberapa kesimpulan yaitu:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap Prestasi Kerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan  $r$  (koefisien korelasi *product moment*) = 0,502 dan  $t_{hitung}$  (uji  $t$ ) = 3,493 >  $t_{tabel}$  2,049. Pengaruh yang diberikan sebesar 25,2% yang kemudian sisanya dipengaruhi oleh faktor lain, dan ditunjukkan pula dengan hasil persamaan regresi  $Y = 17,576 + 0,429X$ .
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan  $r$  (koefisien korelasi *product moment*) = 0,551 dan  $t_{hitung}$  (uji  $t$ ) = 3,167 >  $t_{tabel}$  2,049. Pengaruh yang diberikan sebesar 30,3% yang kemudian sisanya dipengaruhi oleh faktor lain, dan ditunjukkan pula dengan hasil persamaan regresi  $Y = 15,934 + 0,536X$ .
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan

dimana  $R$  (koefisien korelasi ganda) = 0,746 dan  $F_{hitung}$  (uji  $F$ )  $13,9 > F_{tabel}$  3,42, pengaruh yang diberikan motivasi dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo sebesar 55,6% dan sisanya 44,4% dipengaruhi oleh faktor lain dan juga ditunjukkan dengan persamaan regresi ganda yaitu  $Y = 9,490 + 0,277X_1 + 0,400X_2$ .

## **B. Saran**

Berdasar kesimpulan tersebut di atas dapat diperoleh saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya bagi pegawai yang memiliki pekerjaan yang belum terselesaikan dapat menggunakan waktu luang atau waktu istirahat untuk menyelesaikannya.
2. Sebaiknya bagi pegawai yang tekun dan dapat bekerja dengan baik hendaknya diberikan motivasi berupa insentif lain, selain promosi jabatan.
3. Pelatihan kerja bagi para pegawai lebih dioptimalkan dengan lebih menekankan pada peningkatan kesadaran pegawai dalam mematuhi tata tertib yang berlaku dan pelatihan mengenai pentingnya komunikasi antara sesama pegawai maupun atasan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bambang Saptono, dkk . 2014. *Panduan Penulisan Tugas Akhir Program Diploma III. Kulonprogo. UNY Kampus Wates.*
- Edi Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana Perdana Media Group
- Malayu S.P Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara
- Mockijat. 2001. *Pengawasan Efektif.* Bandung: Pionir Jaya
- Moh. As'ad. 2004. *Psikologi Industri.* Yogyakarta: Lyberty Yogyakarta
- Noegroho Boedjoewono. 2007. *Pengantar Statistika Ekonomi dan Bosnis.* Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Panji Anoraga. 2009. *Psikologi Kerja.* Jakarta: Rineka Cipta
- Robert L. Mathis. dan J.H. Jackso. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Salemba Empat
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R & D.* Bandung: Alfabeta
- \_\_\_\_\_. 2010. *Metode Penelitian Bisnis.* Bandung: Alfabeta
- Sutarto Wijono. 2010. *Psikologi Industri & Organisasi.* Jakarta: KencanaPredana Media Group
- T.H Handoko. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: BPFE
- <http://junaidichaniago.files.wordpress.com/2010/04/tabel-t.pdf>

# LAMPIRAN



**PEMERINTAH KABUPATEN KULON PROGO**  
**BADAN PENANAMAN MODAL DAN PERIZINAN TERPADU**  
 Unit 1: Jl. Perwakilan No. 2, Wates, Kulon Progo Telp.(0274) 775208 Kode Pos 55611  
 Unit 2: Jl. KHA Dahlan, Wates, Kulon Progo Telp.(0274) 774402 Kode Pos 55611  
 Website: bpmpt.kulonprogo.kab.go.id Email : bpmpt@kulonprogo.kab.go.id

**SURAT KETERANGAN / IZIN**

Nomor : 070.2 /00255/III/2014

Memperhatikan : Surat dari UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA KAMPUS WATES NOMOR:  
189/UN34.38/DT/2014, TANGGAL 10 MARET 2014, PERIHAL PERMOHONAN IZIN SURVEI

Mengingat : 1. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 61 Tahun 1983 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelaksanaan Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Departemen Dalam Negeri;  
2. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perizinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pengembangan, Pengkajian dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta;  
3. Peraturan Daerah Kabupaten Kulon Progo Nomor : 16 Tahun 2012 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah;  
4. Peraturan Bupati Kulon Progo Nomor : 73 Tahun 2012 tentang Uraian Tugas Unsur Organisasi Terendah Pada Badan Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu..

Diizinkan kepada : **NOVI SUSILOWATI**  
 NIM / NIP : 11409134023  
 PT/Instansi : UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
 Keperluan : IZIN SURVEI  
 Judul/Tema : PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA  
 PEGAWAI DINAS PENDAPATAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET  
 DAERAH KABUPATEN KULON PROGO

Lokasi : DINAS PENDAPATAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH  
 KABUPATEN KULON PROGO

Waktu : 10 Maret 2014 s/d 10 Juni 2014

1. Terlebih dahulu menemui/melaporkan diri Kepada Pejabat Pemerintah setempat untuk mendapat petunjuk seperlunya.
2. Wajib menjaga tata tertib dan mentaati ketentuan-ketentuan yang berlaku.
3. Wajib menyerahkan hasil Penelitian/Riset kepada Bupati Kulon Progo c.q. Kepala Badan Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu Kabupaten Kulon Progo.
4. Izin ini tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan Pemerintah dan hanya diperlukan untuk kepentingan ilmiah.
5. Surat izin ini dapat diajukan untuk mendapat perpanjangan bila diperlukan.
6. Surat izin ini dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila tidak dipenuhi ketentuan-ketentuan tersebut diatas.

Ditetapkan di : Wates  
 Pada Tanggal : 13 Maret 2014



Tembusan kepada Yth. :

1. Bupati Kulon Progo (Sebagai Laporan)
2. Kepala Bappeda Kabupaten Kulon Progo
3. Kepala Kantor Kesbangpol Kabupaten Kulon Progo
4. Kepala Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Kulon Progo
5. Yang Bersangkutan
6. Arsip



### KUISIONER PENELITIAN

Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja  
Pegawai Kantor Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan  
dan Aset Daerah WatesKulon Progo

Lokasi Penelitian : Kantor Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset  
Daerah Wates Kulon Progo

Petunjuk Pengisian:

1. Beri tanda (√) pada pilihan jawaban yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
2. Variabel Motivasi, Pelatihan dan Prestasi Kerja pegawai terdiri dari pilihan jawaban:  
 SS : Sangat Setuju  
 S : Setuju  
 KS : Kurang Setuju  
 TS : Tidak Setuju
3. Variabel Prestasi Kerja terdiri dari pilihan jawaban:  
 SL : Selalu  
 SR : Sering  
 KK : Kadang-Kadang  
 TP : Tidak Pernah
4. Poin terdiri dari:  
 SS bernilai 4, S bernilai 3, KS bernilai 2, TS bernilai 1.  
 SL bernilai 4, SR bernilai 3, KK bernilai 2, TP bernilai 1.

### A. Variabel Motivasi

No	Pertanyaan	Jawaban			
		SS	S	KS	TS
1.	Gaji yang diberikan saat ini dirasa puas dan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari.				
2.	Disamping gaji pokok, tunjangan atau bonus pun juga diperoleh				
3.	Ada jaminan asuransi yang diberikan sehingga dalam bekerja dapat melaksanakan dengan rasa aman				
4.	Ada jaminan dimasa tua ketika sudah tidak aktif bekerja				
5.	Dalam bekerja kelompok, pegawai dapat diterima baik dalam kelompok dan oleh rekan-rekan lainnya				
6.	Perlakuan dari atasan sangat wajar dan dalam taraf yang baik				
7.	Atasan senantiasa turut memberi saran ketika terdapat kesulitan dalam bekerja				
8.	Jika tugas dilaksanakan dengan tekun dan hasil yang benar dan tepat, akan diberikan posisi yang lebih baik (promosi jabatan).				
9.	Pegawai diberi kebebasan untuk maju dalam segala hal.				
10.	Senantiasa memikirkan bagaimana cara menyelesaikan tugas dengan cepat dan dengan hasil yang baik.				
11.	Memilih mengerjakan pekerjaan yang berbobot meskipun menghadapi kegagalan, dibanding mengerjakan pekerjaan ringan namun membosankan				
12.	Merasa puas dan bangga ketika menyelesaikan tugas yang memiliki tingkat kesulitan yang cukup tinggi.				

**B. Variabel Pelatihan**

No	Pertanyaan	Jawaban			
		SS	S	KS	TS
1.	Dengan pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan mengenai pekerjaan.				
2.	Pelatihan mampu membuat Anda lebih bisa dalam menerima dan menanggapi setiap kritik dan saran.				
3.	Pelatihan membuat Anda lebih bisa menyikapi dan memecahkan masalah dalam pekerjaan.				
4.	Pelatihan perlu diadakan guna membekali pegawai agar dapat menyelesaikan tugas dengan baik.				
5.	Pelatihan dapat meningkatkan partisipasi/inisiatif dalam setiap melaksanakan pekerjaan .				
6.	Pelatihan mampu membantu menjadikan Anda profesional dalam lingkungan kerja.				
7.	Pelatihan mampu mendorong Anda mematuhi tata tertib yang berlaku dilingkungan kerja.				
8.	Pelatihan mampu membuat anda lebih bisa berkomunikasi dengan rekan dan bekerja dalam tim.				
9.	Dengan pelatihan Anda menjadi lebih bisa memahami tugas yang diberikan.				
10.	Dengan pelatihan Anda lebih bisa menyesuaikan dan turut menggunakan teknologi-teknologi baru.				

### C. Variabel Prestasi Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban			
		SS	S	KS	TS
1.	Anda mengerjakan pekerjaan dengan sebaik mungkin				
2.	Anda selalu teliti dalam mengerjakan setiap pekerjaan Anda				
3.	Hasil Anda sesuai dengan target awal yang telah ditentukan				
4.	Anda selalu hadir dan pulang sesuai dengan peraturan jam kerja yang telah ditentukan.				
5.	Anda senantiasa menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu				
6.	Menggunakan waktu istirahat Anda untuk menyelesaikan pekerjaan yang tertunda				
7.	Mengerjakan semua tugas dan tanggung jawab sesuai jabatan yang Anda ampu.				
8.	Berusaha untuk memenuhi kehadiran Anda sesuai dengan absensi.				
9.	Memberikan alasan yang benar ketika ada tidak hadir bekerja.				
10.	Mempertimbangkan dampak positif dan negatif sebelum Anda melakukan suatu tindakan.				

# TABULASI DATA

## 1. Data Mengenai Prestasi Kerja

Tabel 1. Data Prestasi Kerja

Responden	Butir Soal										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	28
2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
3	3	3	2	4	2	1	3	4	4	4	30
4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	35
5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	38
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
8	3	4	4	2	4	4	3	3	2	4	33
9	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	36
10	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	36
11	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	37
12	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	38
13	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	31
14	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	36
15	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	36
16	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	33
17	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	36
18	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	33
19	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	38
20	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
21	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	30
22	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	35
23	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	33
24	4	4	4	4	3	2	3	4	3	3	34
25	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	35
Jumlah	93	87	87	87	83	78	88	93	88	93	877

## 2. Data Mengenai Motivasi Kerja

Tabel 2. Motivasi Kerja

Responden	Butir soal												Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	33
2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	4	40
3	3	2	2	3	3	4	3	2	2	3	2	3	32
4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	38
5	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4	2	3	40
6	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	46
7	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	46
8	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	41
9	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	44
10	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	43
11	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	44
12	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	43
13	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	44
14	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	40
15	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	38
16	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	35
17	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	42
18	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	42
19	4	4	3	3	4	3	3	3	2	4	4	4	41
20	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	42
21	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	45
22	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	38
23	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	4	39
24	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	42
25	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	42
<b>Jumlah</b>	<b>89</b>	<b>85</b>	<b>89</b>	<b>89</b>	<b>88</b>	<b>88</b>	<b>84</b>	<b>73</b>	<b>77</b>	<b>87</b>	<b>83</b>	<b>88</b>	<b>1020</b>

## 3. Data Mengenai Pelatihan Kerja

Tabel 3. Pelatihan Kerja

Responden	Butir Soal										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	34
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	28
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
5	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	34
6	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	32
9	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	32
10	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36
11	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
12	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	32
13	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	35
14	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	38
15	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	36
16	4	3	3	3	4	3	2	2	3	3	30
17	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	35
18	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	36
19	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	36
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	34
22	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	38
23	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	36
24	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	36
25	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	38
Jumlah	93	94	92	90	93	86	85	85	86	89	893

## PERHITUNGAN

### 1. Standar Deviasi

#### a. Prestasi pegawai (Y)

Mencari Konstanta

$$K = 1 + 3,3 \log N$$

$$K = 1 + 3,3 \log 25$$

$$K = 1 + 3,3 (1,3978)$$

$$K = 5,6130 \text{ (maka dapat dipakai 5 kelas)}$$

Keterangan:

$K$  = Konstanta

$N$  = banyaknya frekuensi

3,3 = bilangan konstan

Mencari Interval Kelas

$$ci = \frac{range}{K}$$

$$ci = \frac{40-28}{5}$$

$$ci = 2,4 \text{ (maka interval kelasnya digunakan angka 3)}$$

Keterangan:

$ci$  = interval kelas

range = selisih data terbesar dan terkecil



Tabel 4. Standar deviasi Prestasi Kerja

Kelas-kelas interval	Frekuensi (F)	X	Fx	x <sup>2</sup>	fx <sup>2</sup>
28 - 30	3	29	87	841	2523
31 -33	5	32	160	1024	5120
34 - 36	9	35	315	1225	11025
37 - 39	7	38	266	1444	10108
40 - 42	1	41	41	1681	1681
Σ	25		869	6215	30457

$$\bar{X} = \frac{fx}{n} = \frac{869}{25} = 34,76$$

$$SD = \sqrt{\frac{\sum fx^2}{n} - \left(\frac{\sum fx}{n}\right)^2} \text{ atau } SD = \sqrt{\frac{\sum fx^2}{n} - (\bar{X})^2}$$

$$SD = \sqrt{\frac{30457}{25} - (34,76)^2} \quad SD = \sqrt{10,03}$$

$$SD = 3,167$$

b. Motivasi (X1)

Mencari Konstanta

$$K = 1 + 3,3 \log N$$

$$K = 1 + 3,3 \log 25$$

$$K = 1 + 3,3 (1,3978)$$

$$K = 5,6130 \text{ (maka dapat dipakai 5 kelas)}$$

Keterangan:

K = Konstanta

N = banyaknya frekuensi

3,3 = bilangan konstan

Mencari Interval Kelas

$$ci = \frac{range}{K}$$

$$ci = \frac{46-32}{5}$$

ci = 2,8 (maka interval kelasnya digunakan angka 3)

Keterangan:

ci = interval kelas

range = selisih data terbesar dan terkecil

K = banyaknya kelas

Tabel 5. Standar Deviasi Motivasi Kerja

Kelas-kelas interval	Frekuensi (F)	X	Fx	x <sup>2</sup>	fx <sup>2</sup>
32 - 34	2	33	66	1089	2178
35 - 37	1	36	36	1296	1296
38 - 40	7	39	273	1521	10647
41 - 43	9	42	378	1764	15876
44 - 46	6	45	270	2025	12150
Σ	25		1023	7695	42147

$$\bar{X} = \frac{fx}{n} = \frac{1023}{25} = 40,92$$

$$SD = \sqrt{\frac{\Sigma fx^2}{n} - \left(\frac{\Sigma fx}{n}\right)^2} \text{ atau } SD = \sqrt{\frac{\Sigma fx^2}{n} - (\bar{X})^2}$$

$$SD = \sqrt{\frac{42147}{25} - (40,92)^2}$$

$$SD = \sqrt{11,44}$$

$$SD = 3,3823$$

c. Pelatihan (X2)

Mencari Konstanta

$$K = 1 + 3,3 \log N$$

$$K = 1 + 3,3 \log 25$$

$$K = 1 + 3,3 (1,3978)$$

$$K = 5,6130 \text{ (maka dapat dipakai 5 kelas)}$$

Keterangan:

K = Konstanta

N = banyaknya frekuensi

3,3 = bilangan konstan

Mencari Interval Kelas

$$ci = \frac{range}{K}$$

$$ci = \frac{40-28}{5}$$

$$ci = 2,4 \text{ (maka interval kelasnya digunakan angka 3)}$$

Keterangan:

ci = interval kelas

range = selisih data terbesar dan terkecil

K = banyaknya kelas

Tabel 6. Standar Deviasi Motivasi Kerja

Kelas-kelas interval	Frekuensi (F)	X	Fx	x <sup>2</sup>	fx <sup>2</sup>
28 - 30	2	29	58	841	1682
31 -33	3	32	96	1024	3072
34 - 36	11	35	385	1225	13475
37 - 39	6	38	228	1444	8664
40 - 42	3	41	123	1681	5043
Σ	25		890	6215	31936

$$\bar{X} = \frac{fx}{n} = \frac{890}{25} = 35,6$$

$$SD = \sqrt{\frac{\sum fx^2}{n} - \left(\frac{\sum fx}{n}\right)^2} \text{ atau } SD = \sqrt{\frac{\sum fx^2}{n} - (\bar{X})^2}$$

$$SD = \sqrt{\frac{31936}{25} - (35,6)^2} \quad SD = \sqrt{10,08}$$

$$SD = 3,174$$

## 2. Regresi Linier Sederhana

### a. Motivasi Kerja

Tabel 7. Regresi Linier Motivasi Kerja

No	X	Y	X <sup>2</sup>	XY
1	33	28	1089	924
2	40	39	1600	1560
3	32	30	1024	960
4	38	35	1444	1330
5	40	38	1600	1520
6	46	40	2116	1840
7	46	39	2116	1794
8	41	33	1681	1353
9	44	36	1936	1584
10	43	36	1849	1548
11	44	37	1936	1628
12	43	38	1849	1634
13	44	31	1936	1364
14	40	36	1600	1440
15	38	36	1444	1368
16	35	33	1225	1155
17	42	36	1764	1512
18	42	33	1764	1386
19	41	38	1681	1558
20	42	38	1764	1596
21	45	30	2025	1350
22	38	35	1444	1330
23	39	33	1521	1287
24	42	34	1764	1428
25	42	35	1764	1470
Σ	1020	877	41936	35919

Nilai a dan b dicari menggunakan persamaan:

$$\begin{array}{rcl}
 \Sigma Y & = Na + b\Sigma X & 877 = 25a + 1020b \quad (x40,8) \\
 \Sigma XY & = a\Sigma X + b\Sigma X^2 & 35919 = 1020a + 41936b \quad (x 1) \\
 35781,6 & = 1020a + 4161b & 877 = 25a + 1020(0,429) \\
 \underline{35919} & = \underline{1020a + 41936b} & \underline{877} = \underline{25a + 437,58} \quad \_
 \end{array}$$

$$-137,4 = 320b$$

$$439,42 = 25a$$

$$b = 0,429$$

$$a = 17,576$$

Persamaan garis regresinya adalah  $Y = a + bX$

$$Y = 17,564 + 0,429X$$

b. Pelatihan Kerja

Tabel 8. Regresi Linier Pelatihan Kerja

No	X	Y	X.X	X.Y
1	34	28	1156	952
2	40	39	1600	1560
3	28	30	784	840
4	39	35	1521	1365
5	34	38	1156	1292
6	39	40	1521	1560
7	40	39	1600	1560
8	32	33	1024	1056
9	32	36	1024	1152
10	36	36	1296	1296
11	39	37	1521	1443
12	32	38	1024	1216
13	35	31	1225	1085
14	38	36	1444	1368
15	36	36	1296	1296
16	30	33	900	990
17	35	36	1225	1260
18	36	33	1296	1188
19	36	38	1296	1368
20	40	38	1600	1520
21	34	30	1156	1020
22	38	35	1444	1330
23	36	33	1296	1188
24	36	34	1296	1224
25	38	35	1444	1330
$\Sigma$	893	877	32145	31459

$$\begin{array}{rcl}
 \Sigma Y & = & Na + b\Sigma X \\
 \Sigma XY & = & a\Sigma X + b\Sigma X^2
 \end{array}
 \Rightarrow
 \begin{array}{rcl}
 877 & = & 25a + 893b(x35,72) \\
 31459 & = & 893a + 32145b (x 1)
 \end{array}$$

$$\begin{array}{rcl}
 31326,44 & = & 893a + 31897,96b \\
 877 & = & 25a + 893(0,536)
 \end{array}$$

$$\begin{array}{rcl}
 \underline{31459} & = & \underline{893a + 32145b} \\
 \underline{-132,56} & = & \underline{-247,04b}
 \end{array}
 \qquad
 \begin{array}{rcl}
 \underline{877} & = & \underline{25a + 478,648} \\
 398,352 & = & 25a
 \end{array}$$

$$\begin{array}{rcl}
 b & = & 0,536 \\
 a & = & 15,934
 \end{array}$$

Persamaan garis regresinya adalah  $Y = a + bX$

$$Y = 15,934 + 0,536X$$

### 3. Koefisien Korelasi *Product Moment*

- a. Korelasi *product momet* antara motivasi (X1) dan prestasi kerja pegawai (Y)

Tabel 9. Tabel Korelasi *product momet* antara motivasi dan prestasi kerja

No	X	Y	(X- $\bar{X}$ ) = x	(Y- $\bar{Y}$ ) = y	x.y	x <sup>2</sup>	y <sup>2</sup>
1	33	28	-7,8	-7,08	55,224	60,84	50,1264
2	40	39	-0,8	3,92	-3,136	0,64	15,3664
3	32	30	-8,8	-5,08	44,704	77,44	25,8064
4	38	35	-2,8	-0,08	0,224	7,84	0,0064
5	40	38	-0,8	2,92	-2,336	0,64	8,5264
6	46	40	5,2	4,92	25,584	27,04	24,2064
7	46	39	5,2	3,92	20,384	27,04	15,3664
8	41	33	0,2	-2,08	-0,416	0,04	4,3264
9	44	36	3,2	0,92	2,944	10,24	0,8464
10	43	36	2,2	0,92	2,024	4,84	0,8464
11	44	37	3,2	1,92	6,144	10,24	3,6864
12	43	38	2,2	2,92	6,424	4,84	8,5264
13	44	31	3,2	-4,08	-13,056	10,24	16,6464
14	40	36	-0,8	0,92	-0,736	0,64	0,8464
15	38	36	-2,8	0,92	-2,576	7,84	0,8464
16	35	33	-5,8	-2,08	12,064	33,64	4,3264
17	42	36	1,2	0,92	1,104	1,44	0,8464
18	42	33	1,2	-2,08	-2,496	1,44	4,3264
19	41	38	0,2	2,92	0,584	0,04	8,5264
20	42	38	1,2	2,92	3,504	1,44	8,5264
21	45	30	4,2	-5,08	-21,336	17,64	25,8064
22	38	35	-2,8	-0,08	0,224	7,84	0,0064
23	39	33	-1,8	-2,08	3,744	3,24	4,3264
24	42	34	1,2	-1,08	-1,296	1,44	1,1664
25	42	35	1,2	-0,08	-0,096	1,44	0,0064
$\Sigma$	1020	877	0.0	0.0	137,4	320	233,84

$$\bar{X} = \frac{1020}{25} = 40,8 \quad \bar{Y} = \frac{877}{25} = 35,08 \quad \rho = \frac{\Sigma xy}{n} = \frac{137,4}{25} = 5,496$$

$$S_x = \sqrt{\frac{x^2}{n}} = \sqrt{\frac{320}{25}} = 3,577$$

$$S_y = \sqrt{\frac{y^2}{n}} = \sqrt{\frac{233,84}{25}} = 3,058$$

$$r = \frac{\rho}{S_x.S_y} = \frac{5,496}{(3,557)(3,058)} = 0,502$$

$$r^2 = (0,502)^2 = 0,252 = 25,5\%$$



- b. Korelasi *product momet* antara pelatihan (X2) dan prestasi kerja pegawai (Y)

Tabel 10. Korelasi *product momet* antara pelatihan dan prestasi kerja

No	X	Y	(X- $\bar{X}$ )= x	(Y- $\bar{Y}$ )= y	x.y	x <sup>2</sup>	y <sup>2</sup>
1	34	28	-1,72	-7,08	12,1776	2,9584	50,1264
2	40	39	4,28	3,92	16,7776	18,3184	15,3664
3	28	30	-7,72	-5,08	39,2176	59,5984	25,8064
4	39	35	3,28	-0,08	-0,2624	10,7584	0,0064
5	34	38	-1,72	2,92	-5,0224	2,9584	8,5264
6	39	40	3,28	4,92	16,1376	10,7584	24,2064
7	40	39	4,28	3,92	16,7776	18,3184	15,3664
8	32	33	-3,72	-2,08	7,7376	13,8384	4,3264
9	32	36	-3,72	0,92	-3,4224	13,8384	0,8464
10	36	36	0,28	0,92	0,2576	0,0784	0,8464
11	39	37	3,28	1,92	6,2976	10,7584	3,6864
12	32	38	-3,72	2,92	-10,8624	13,8384	8,5264
13	35	31	-0,72	-4,08	2,9376	0,5184	16,6464
14	38	36	2,28	0,92	2,0976	5,1984	0,8464
15	36	36	0,28	0,92	0,2576	0,0784	0,8464
16	30	33	-5,72	-2,08	11,8976	32,7184	4,3264
17	35	36	-0,72	0,92	-0,6624	0,5184	0,8464
18	36	33	0,28	-2,08	-0,5824	0,0784	4,3264
19	36	38	0,28	2,92	0,8176	0,0784	8,5264
20	40	38	4,28	2,92	12,4976	18,3184	8,5264
21	34	30	-1,72	-5,08	8,7376	2,9584	25,8064
22	38	35	2,28	-0,08	-0,1824	5,1984	0,0064
23	36	33	0,28	-2,08	-0,5824	0,0784	4,3264
24	36	34	0,28	-1,08	-0,3024	0,0784	1,1664
25	38	35	2,28	-0,08	-0,1824	5,1984	0,0064
$\Sigma$	893	877	0	0	132,56	247,04	233,84

$$\bar{X} = \frac{893}{25} = 35,72$$

$$\bar{Y} = \frac{877}{25} = 35,08$$

$$\rho = \frac{\Sigma xy}{n} = \frac{132,56}{25} = 5,302$$

$$S_x = \sqrt{\frac{x^2}{n}} = \sqrt{\frac{247,04}{25}} = 3,143$$

$$S_y = \sqrt{\frac{y^2}{n}} = \sqrt{\frac{233,84}{25}} = 3,058$$

$$r = \frac{\rho}{Sx.Sy} = \frac{5,496}{(3,143)(3,058)} = 0,551$$

$$r^2 = (0,502)^2 = 0,303 = 30,3\%$$

c. Korelasi *product momet* antara motivasi (X2) dan pelatihan (X2)

Tabel 11. Korelasi *product momet* antara motivasi dan pelatihan

No	X1	X2	(X1- $\bar{X1}$ )= x1	(X- $\bar{X2}$ )= x2	X1.x2	X1 <sup>2</sup>	X2 <sup>2</sup>
1	33	34	-7,8	-1,72	13,416	60,84	2,9584
2	40	40	-0,8	4,28	-3,424	0,64	18,3184
3	32	28	-8,8	-7,72	67,936	77,44	59,5984
4	38	39	-2,8	3,28	-9,184	7,84	10,7584
5	40	34	-0,8	-1,72	1,376	0,64	2,9584
6	46	39	5,2	3,28	17,056	27,04	10,7584
7	46	40	5,2	4,28	22,256	27,04	18,3184
8	41	32	0,2	-3,72	-0,744	0,04	13,8384
9	44	32	3,2	-3,72	-11,904	10,24	13,8384
10	43	36	2,2	0,28	0,616	4,84	0,0784
11	44	39	3,2	3,28	10,496	10,24	10,7584
12	43	32	2,2	-3,72	-8,184	4,84	13,8384
13	44	35	3,2	-0,72	-2,304	10,24	0,5184
14	40	38	-0,8	2,28	-1,824	0,64	5,1984
15	38	36	-2,8	0,28	-0,784	7,84	0,0784
16	35	30	-5,8	-5,72	33,176	33,64	32,7184
17	42	35	1,2	-0,72	-0,864	1,44	0,5184
18	42	36	1,2	0,28	0,336	1,44	0,0784
19	41	36	0,2	0,28	0,056	0,04	0,0784
20	42	40	1,2	4,28	5,136	1,44	18,3184
21	45	34	4,2	-1,72	-7,224	17,64	2,9584
22	38	38	-2,8	2,28	-6,384	7,84	5,1984
23	39	36	-1,8	0,28	-0,504	3,24	0,0784
24	42	36	1,2	0,28	0,336	1,44	0,0784
25	42	38	1,2	2,28	2,736	1,44	5,1984
Σ	1020	893			121,6	320	247,04

$$\bar{X1} = \frac{1020}{25} = 40,8$$

$$\bar{X2} = \frac{893}{25} = 35,72$$

$$\rho = \frac{\Sigma x_1 x_2}{n} = \frac{121,6}{25} = 4,864 \quad Sx_1 = \sqrt{\frac{x_1^2}{n}} = \sqrt{\frac{320}{25}} = 3,577$$

$$Sx_2 = \sqrt{\frac{x_2^2}{n}} = \sqrt{\frac{247,04}{25}} = 3,143 \quad r = \frac{\rho}{Sx_1 \cdot Sx_2} = \frac{4,864}{(3,577)(3,143)} = 0,432$$

$$r^2 = (0,432)^2 = 0,186 = 18,6\%$$

d. Regresi Linier Berganda

Tabel 12. Regresi Linier Berganda

No	X1	X2	Y	X1 <sup>2</sup>	X2 <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	X1Y	X2Y	X1X2
1	33	34	28	1089	1156	784	924	952	1122
2	40	40	39	1600	1600	1521	1560	1560	1600
3	32	28	30	1024	784	900	960	840	896
4	38	39	35	1444	1521	1225	1330	1365	1482
5	40	34	38	1600	1156	1444	1520	1292	1360
6	46	39	40	2116	1521	1600	1840	1560	1794
7	46	40	39	2116	1600	1521	1794	1560	1840
8	41	32	33	1681	1024	1089	1353	1056	1312
9	44	32	36	1936	1024	1296	1584	1152	1408
10	43	36	36	1849	1296	1296	1548	1296	1548
11	44	39	37	1936	1521	1369	1628	1443	1716
12	43	32	38	1849	1024	1444	1634	1216	1376
13	44	35	31	1936	1225	961	1364	1085	1540
14	40	38	36	1600	1444	1296	1440	1368	1520
15	38	36	36	1444	1296	1296	1368	1296	1368
16	35	30	33	1225	900	1089	1155	990	1050
17	42	35	36	1764	1225	1296	1512	1260	1470
18	42	36	33	1764	1296	1089	1386	1188	1512
19	41	36	38	1681	1296	1444	1558	1368	1476
20	42	40	38	1764	1600	1444	1596	1520	1680
21	45	34	30	2025	1156	900	1350	1020	1530
22	38	38	35	1444	1444	1225	1330	1330	1444
23	39	36	33	1521	1296	1089	1287	1188	1404
24	42	36	34	1764	1296	1156	1428	1224	1512
25	42	38	35	1764	1444	1225	1470	1330	1596
Σ	1020	893	877	41936	32145	30999	35919	31459	36556

Dari tabel tersebut dapat diperoleh:

$$\begin{array}{ll}
 \Sigma Y &= 877 \\
 \Sigma X1 &= 1020 \\
 \Sigma X2 &= 893 \\
 \Sigma X1Y &= 35919 \\
 \Sigma X2Y &= 31459 \\
 \Sigma X1X2 &= 36556 \\
 X1^2 &= 41936 \\
 X2^2 &= 32145
 \end{array}$$

Untuk menghitung masing-masing nilai  $a$ ,  $b1$ , dan  $b2$  dapat menggunakan persamaan :

$$\Sigma Y = a_n + b1\Sigma X1 + b2\Sigma X2$$

$$\Sigma X1Y = a\Sigma X1 + b1\Sigma X1^2 + b2\Sigma X1X2$$

$$\Sigma X2Y = a\Sigma X2 + b1\Sigma X1X2 + b2\Sigma X2^2$$

Bila data yang diperoleh dari tabel diatas dimasukan dalam persamaan tersebut maka:

$$877 = 25a + 1020b1 + 893b2 \quad \dots\dots\dots (1)$$

$$35919 = 1020a + 41936b1 + 36556b2 \quad \dots\dots\dots (2)$$

$$31459 = 893b1 + 36556b1 + 32145b2 \quad \dots\dots\dots (3)$$

Agar  $a$  menjadi 0 maka dilakukan dengan eliminasi persamaan 1 dan persamaan 2, persamaan 1 dikalikan dengan angka 40,8 dan persamaan 2 dikalikan dengan angka 1 yang kemudian hasilnya adalah sebagai berikut:

$$35781,6 = 1020a + 41616b1 + 36434,4b2$$

$$35919 = 1020a + 41936b1 + 36556b2$$

$$\begin{array}{r}
 35781,6 = 1020a + 41616b1 + 36434,4b2 \\
 \hline
 35919 = 1020a + 41936b1 + 36556b2 \\
 \hline
 -137,4 = -320b1 - 121,6b2 \quad \dots\dots\dots (4)
 \end{array}$$

Agar tercipta persamaan yang juga menunjukkan a memiliki nilai 0 maka persamaan 1 dikalikan dengan 35,72 dan persamaan 3 dikalikan dengan 1, maka hasilnya :

$$31326,44 = 893a + 36434,4b_1 + 31897,96b_2$$

$$\underline{31459 = 893b_1 + 36556b_1 + 32145b_2} \quad -$$

$$-132,56 = -121,6b_1 - 247,04b_2 \quad \dots\dots\dots (5)$$

Untuk mencari nilai  $b_1$  menggunakan persamaan 4 dan 5 dengan mengalikan persamaan 4 dengan angka 121,6 dan persamaan 5 dengan angka 320 maka:

$$-16707,84 = -38912b_1 - 14786,56b_2$$

$$\underline{-42419,2 = -38912b_1 - 79052b_2} \quad -$$

$$25711,36 = 64265,44b_2$$

$$b_2 = 0,400$$

nilai  $b_2$  dimasukan kedalam persamaan 4, maka:

$$-137,4 = -320b_1 - 121,6(0,400)$$

$$-137,4 = -320b_1 - 48,64$$

$$320b_1 = 137,4 - 48,64$$

$$320b_1 = 88,76$$

$$b_1 = 0,277$$

Nilai  $b_1$  dan  $b_2$  dimasukan kedalam persamaan 1 untuk mengetahui nilai a, maka:

$$877 = 25a + 1020b_1 + 893b_2$$

$$877 = 25a + 1020(0,277) + 893(0,400)$$

$$25a = 877 - 282,54 + 357,2$$

$$a = 237,26 / 25$$

$$a = 9,490$$

Jadi:

$$a = 9,490$$

$$b1 = 0,277$$

$$b2 = 0,400$$

Jadi persamaan regresi linier berganda adalah:

$$Y = 9,490 + 0,277 + 0,400$$

e. Koefisien Korelasi Ganda

$$R_{y.x1.x2} = \sqrt{\frac{r_{yx1}^2 + r_{yx2}^2 - 2r_{yx1}r_{yx2}r_{x1x2}}{1 - r_{x1x2}}}$$

$$R_{yx1x2} = \sqrt{\frac{(0,502)^2 + (0,551)^2 - 2(0,502)(0,551)(0,432)}{1 - 0,432}}$$

$$R_{yx1x2} = \sqrt{\frac{0,252 + 0,303 - 0,238}{0,568}}$$

$$R_{yx1x2} = \sqrt{\frac{0,317}{0,568}}$$

$$R_{yx1x2} = \sqrt{0,558}$$

$$R_{yx1x2} = 0,746$$

$$R_{yx1x2}^2 = 0,556$$

f. Uji t

a. Motivasi (X1)

$$\begin{aligned} t &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\ &= \frac{0,502\sqrt{25-2}}{\sqrt{1-0,252}} = 3,493 \end{aligned}$$

b. Pelatihan (X2)

$$\begin{aligned} t &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\ &= \frac{0,551\sqrt{25-2}}{\sqrt{1-0,303}} = 3,167 \end{aligned}$$

g. Uji F (Uji Simultan)

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

$$F_h = \frac{(0,746)^2 / 2}{(1 - (0,746)^2) / (25 - 2 - 1)}$$

$$F_h = \frac{\frac{0,556}{2}}{0,444 / 22}$$

$$F_h = \frac{0,278}{0,020}$$

$$F_h = 13,9$$

**Tabel 13. Nilai Distribusi r *Product Moment***

NILAI-NILAI r <i>PRODUCT MOMENT</i>								
N	Taraf Signif		N	Taraf Signif		N	Taraf Signif	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	27	0.381	0.487	55	0.266	0.345
4	0.950	0.990	28	0.374	0.478	60	0.254	0.330
5	0.878	0.959	29	0.367	0.470	65	0.244	0.317
6	0.811	0.917	30	0.361	0.463	70	0.235	0.306
7	0.754	0.874	31	0.355	0.456	75	0.227	0.296
8	0.707	0.834	32	0.349	0.449	80	0.220	0.286
9	0.666	0.798	33	0.344	0.442	85	0.213	0.278
10	0.632	0.765	34	0.339	0.436	90	0.207	0.270
11	0.602	0.735	35	0.334	0.430	95	0.202	0.263
12	0.576	0.708	36	0.329	0.424	100	0.195	0.256
13	0.553	0.684	37	0.325	0.418	125	0.176	0.230
14	0.532	0.661	38	0.320	0.413	150	0.159	0.210
15	0.514	0.641	39	0.316	0.408	175	0.148	0.194
16	0.497	0.623	40	0.312	0.403	200	0.138	0.181
17	0.482	0.606	41	0.308	0.398	300	0.113	0.148
18	0.468	0.590	42	0.304	0.393	400	0.098	0.128
19	0.456	0.575	43	0.301	0.389	500	0.088	0.115
20	0.444	0.561	44	0.297	0.384	600	0.080	0.105
21	0.433	0.549	45	0.294	0.380	700	0.074	0.097
22	0.423	0.537	46	0.291	0.376	800	0.070	0.091
23	0.413	0.526	47	0.288	0.372	900	0.065	0.086
24	0.404	0.515	48	0.284	0.368	1000	0.062	0.081
25	0.396	0.505	49	0.281	0.364			
26	0.388	0.496	50	0.279	0.361			



**Tabel 14. Nilai Dalam Distribusi T**

dk	0.10	0.05	0.02	0.01
1	6.314	12.706	31.821	63.657
2	2.920	4.303	6.965	9.925
3	2.353	3.182	4.541	5.841
4	2.132	2.776	3.747	4.604
5	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.771	2.160	2.650	3.012
14	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.746	2.120	2.583	2.921
17	1.740	2.110	2.567	2.898
18	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.721	2.080	2.518	2.831
22	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.708	2.060	2.485	2.787
26	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.697	2.042	2.457	2.750
40	1.684	2.021	2.423	2.704
50	1.676	2.009	2.403	2.678
100	1.660	1.984	2.364	2.626
10000	1.645	1.960	2.327	2.576

Tabel. 15 Nilai Dalam Distribusi F

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.36	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.50	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.60	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.40	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09